

ABSTRAK

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Tugas Di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

Oleh :
Desta Rio Sadi

Penelitian ini dilakukan kepada sumber daya manusia di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau mengenai kompetensi yang dimilikinya dalam pelaksanaan tugas. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa optimal kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 57 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, dan wawancara. Teknik analisa data yang digunakan penulis adalah dengan pendekatan gabungan kuantitatif dan kualitatif, dimana dalam menganalisa data secara kuantitatif yaitu melalui statistik deskriptif dengan perhitungan prosentase dan diukur dengan skala interval kemudian diartikan dan disimpulkan secara kualitatif. Dari penelitian ini dapat disimpulkan dan diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau sesuai dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude) yaitu masih kurang optimal. Dimana dapat diketahui dari perhitungan prosentase dari keseluruhan indikator kompetensi sumber daya manusia sebesar 59,51% yang berada pada interval 41 % - 60 % yang artinya kurang optimal.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah, sang kholik dan mahluknya, Maharaja dari segala raja. Rabbnya semua alam semesta, Sang Cahaya atas segala cahaya yang kasih sayangnya melebihi Maryam terhadap isya, hanya dialah yang wujud, yang Baqo dan atas perkenan-Nya pula sezarrohnya kuasa-Nya ini dinisbikkan dari ketiadaan, sebagai pujian, pembelajaran dan menjadi suatu ruas jalan penghambatan bagi diri ini, seseorang yang baru mulai mencoba mengenali hakikat mahluk pada dirinya demi untuk mengenali Kholik-Nya.

Salam kemuliaan bagi kekasihnya, yang hanya baginya seorang semua diwujudkan dari ketiadaan, sang cermin dari maha raja cahaya, sang senyum dari maha penyayang, kekasih dari semua pencinta yaitu **Rasullullah Muhammad SAW** pembimbing bagi siapa yang mencarinya.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran **Allah SWT** yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “*Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Tugas di Dinas Komunikasi Informatika Dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau*”. Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing skripsi saya Bapak **Dony Martias, SE. MM** atas bimbingannya selama ini. Walau disela-sela kesibukan Bapak yang banyak, namun tetap bersedia saya repotkan dan tetap membimbing saya dengan sepenuh hati.

Buat **Bapak Dr. Mahendra Romus SP, M.Ec** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. **Bapak Drs. Al Masri, M.Si** selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara dan **Bapak Rusdi, S.Sos, M.Si** selaku sekretaris jurusan Administrasi Negara, dan seluruh Dosen pengajar yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan saya kesempatan untuk mendapatkan gelar sarjana. Terima Kasih atas ilmu yang telah diberikan kepada saya semoga apa yang telah Bapak dan Ibu berikan mendapatkan ridho dan balasan dari Allah SWT, amin ya rabb.

Terimakasih dan tersayang bagi orang-orang yang memberikan saya motivasi untuk berjuang dalam menggapai cita-cita, yaitu :

1. Kedua orang tua saya yang tidak pernah lelah dan menyerah untuk mendorong dan memperhatikan saya mulai dari ayunan hingga saat ini yaitu **Drs. Yusarmi MN** (Bapak) dan **Josnewar** (Ibu). Doa dan jasa mu kan selalu menemani perjalanan hidup mati ku, terimakasih atas doa, kesabaran dan ketabahan menunggu harapan saya dan mereka.
2. Saudara dan saudari ku yang tersayang yaitu **Riski Sia Kuntari, S.Ket** yang telah banyak memberikan masukan, saran, dan nasehat selama ini yang sekarang sedang berjuang mendapatkan gelar **Dokter Umum**, serta adik ku **Pebrian Sahputra** yang sedang beranjak dewasa dan berusaha mencari jati diri dan jadilah anak yang berbakti kepada orang tua.
3. Bapak **Endrianto Ustha, ST, MT** yaitu seorang dosen yang tak pernah saya lupakan namanya, seseorang yang selalu memberi motivasi, seseorang yang selalu ada untuk menolong, seseorang yang ku jadikan panutan untuk

mengikuti jejak dan langkahnya, dan selanjutnya **Bapak Afrizal, S.Sos, M.Si, Bapak Muslim, S.Sos** yang telah banyak memberikan masukan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.

4. Untuk **Etek Eli, Ponsu Omut, Ponsu Suantri, Ponsu Tamrin, Ponsu Gumpita** dan Keluarga, mereka adalah orang tua bagiku yang selama ini telah banyak membantu selama ada di Rantau. Terima kasih atas segala apa yang telah beliau lakukan dan berikan.
5. Terima kasih buat sahabat-sahabat seperjuangan yang selalu membantu baik dalam materi maupun motivasi dan kepeduliannya : **Rengga Dwi Putra, Mansyur Ahmad, Amrullah, Akhirudin, Rizan, Didi, Bg Richi, Adi, Arif, Diki, Doni, Dirga, Sandi, Ari, Andika, Uwell, Hendra Liyus, Dedi, Reo** dan kawan-kawan seperjuangan jurusan Administrasi Negara angkatan 2008. Terus berjuang dan gapailah cita-cita yang telah diharapkan oleh mu dan keluarga mu. Dan juga buat seluruh pengurus anggota **BEM FEKONSOS** serta **HMJ ANA** yang telah memberikan saya ilmu tentang organisasi untuk bekal saya kedepan. Dan teman-teman semua yang tidak dapat disebutkan di dalam kesempatan ini, namun semuanya tetap tersimpan di hati ku dan akan terus dikenang.
6. Untuk seseorang yang selalu setia menemani ku dalam suka dan duka, canda tawa, dan sangat banyak memberikan bantuan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini **Dian Fitri Mardiah (Adind@_Q)**. Jangan pernah lelah untuk mencintai dan menyayangi aku. Dan mudah-mudahan kita dapat bersama untuk selamanya. Amiiin

Dan pada akhirnya, walaupun dari sebuah perungan yang lama, rasanya ini bukanlah karya terbaik saya. Masih sangat banyak kekurangan dari karya ini dan saya sendiri menganggap hasil karya ini sebagai karya seorang manusia yang baru belajar memebiasakan diri menggunakan media baru. Tentunya, hasilnya baru sebuah karya seseorang yang belajar menuangkan ide, yang masih jauh dari tingkat kesempurnaan.

Pekanbaru, 1 Januari 2012

Penulis,

Desta Rio Sadi
NIM : 10875001937

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR DIAGRAM | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. LATAR BELAKANG MASALAH | 1 |
| 1.2. PERUMUSAN MASALAH | 10 |
| 1.3. TUJUAN PENELITIAN | 11 |
| 1.4. MANFAAT PENELITIAN | 11 |
| 1.5. SISTEMATIKA PENELITIAN | 11 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | |
| 2.1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA | 14 |
| 2.2. PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA | 15 |
| 2.3. KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA | 16 |
| 2.4. BEBERAPA KOMPETENSI YANG DIBUTUHKAN UNTUK MASA DEPAN | 27 |
| 2.5. PENGERTIAN PELAKSANAAN TUGAS | 28 |
| 2.6. KONSEP OPERASIONAL | 30 |
| 2.7. HIPOTESIS | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. JENIS PENELITIAN | 34 |
| 3.2. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN | 34 |
| 3.3. JENIS DAN SUMBER DATA | 35 |
| 3.4. POPULASI DAN SAMPEL | 35 |
| 3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA | 36 |
| 3.6. TEKNIK ANSLISIS DATA | 37 |

BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 4.1. SEJARAH PROVINSI RIAU | 39 |
| 4.2. LAMBANG PROVINSI RIAU | 42 |
| 4.3. VISI DAN MISI PROVINSI RIAU | 43 |
| 4.4. STATISTIK PEGAWAI PROVINSI RIAU | 46 |
| 4.5. SEJARAH SINGKAT DAN GAMBARAN UMUM KEGIATAN DINAS INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU | 48 |
| 4.6. TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU | 49 |
| 4.7. VISI DAN MISI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU | 51 |
| 4.8. SUSUNAN DAN BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU | 52 |
| 4.9. NAMA PEGAWAI PEMEGANG JABATAN BERDASARKAN STRUKTUR ORGANISASI DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU | 55 |
| 4.10. URAIAN TUGAS DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU | 56 |
| 4.11. URAIAN TUGAS UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU | 73 |

BAB V HASIL PENELITIAN

| | |
|---|----|
| 5.1. IDENTITAS RESPONDEN | 76 |
| 5.2. KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA | 81 |

BABVI PENUTUP

6.1. KESIMPULAN 118

6.2. SARAN 121

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

DAFTAR TABEL

| | | |
|--------------------|---|----|
| Tabel I.1 | Perbandingan kompetensi SDM bidang TIK dan non bidang TIK berdasarkan pendidikan yang ditekuni pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau | 8 |
| Tabel II.1 | Bobot skor untuk setiap jawaban responden | 31 |
| Tabel II.2 | Kelas interval penelitian beserta arti dan kesimpulan | 33 |
| Tabel III.1 | Jadwal penelitian | 34 |
| Tabel III.2 | Jumlah populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian | 36 |
| Tabel V.1 | Jumlah responden (pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) menurut jenis kelamin | 77 |
| Tabel V.2 | Jumlah responden (pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) menurut status pegawai | 77 |
| Tabel V.3 | Jumlah responden (pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) menurut tingkat umur | 78 |
| Tabel V.4 | Jumlah responden (pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) menurut tingkat pendidikan | 79 |
| Tabel V.5 | Jumlah responden (pegawai diskominfo-PDE Provinsi Riau) berdasarkan golongan | 80 |
| Tabel V.6 | Jumlah responden (pegawai diskominfo-PDE Provinsi Riau) berdasarkan eselon | 80 |
| Tabel V.7 | Bobot skor untuk setiap jawaban responden | 82 |
| Tabel V.8 | Kelas Interval penelitian beserta arti dan kesimpulan | 84 |
| Tabel V.9 | Tanggapan responden yang memahami teori yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas | 87 |
| Tabel V.10 | Tanggapan responden yang belum memahami semua aturan Dan prosedur yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas | 88 |
| Tabel V.11 | Tanggapan responen yang mengetahui cara penggunaan informasi, peralatan dan teknik yang tepat dan benar dalam pelaksanaan tugas | 89 |

| | | |
|-------------------|--|-----|
| Tabel V.12 | Tanggapan responden yang belum memahami situasi atau masalah yang terjadi secara rinci dalam pelaksanaan tugas | 90 |
| Tabel V.13 | Tanggapan responden yang adanya kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki dengan pelaksanaan tugas kerja yang diemban | 91 |
| Tabel V.14 | Tanggapan responden yang belum mengetahui mengenai Teknik baru dalam pelaksanaan tugas | 92 |
| Tabel V.15 | Tanggapan responden yang dapat berpikir kreatif dan memberikan ide-ide pemikiran yang baik dalam pelaksanaan tugas | 93 |
| Tabel V.16 | Rekapitulasi tanggapan responden tentang pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas Diskominfo-PDE Provinsi Riau | 94 |
| Tabel V.17 | Tanggapan responden yang mampu bekerja sama antar sesama Rekan kerja dalam pelaksanaan tugas | 98 |
| Tabel V.18 | Tanggapan responden yang belum mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pelaksanaan tugas | 99 |
| Tabel V.19 | Tanggapan responden yang handal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan dinamika kerja | 100 |
| Tabel V.20 | Tanggapan responden yang belum mampu berkemampuan menggunakan peralatan yang tersedia dalam pelaksanaan tugas | 101 |
| Tabel V.21 | Tanggapan responden yang ahli dalam bidang penguasaan dan penyajian berdasarkan kriteria kemajuaan tugas | 102 |
| Tabel V.22 | Tanggapan responden Tanggapan responden yang belum memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja dalam pelaksanaan tugas | 103 |
| Tabel V.23 | Tanggapan responden yang cakap dalam menyelesaikan aktivitas kerja berdasarkan prosedur yang diembankan | 104 |

| | | |
|-------------------|--|-----|
| Tabel V.24 | Rekapitulasi tanggapan responden tentang keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas Diskominfo-PDE Provinsi Riau | 105 |
| Tabel V.25 | Tanggapan responden yang selalu menunjukkan sikap disiplin waktu dalam melaksanakan tugas | 108 |
| Tabel V.26 | Tanggapan responden yang belum mempunyai kemauan untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas | 109 |
| Tabel V.27 | Tanggapan responden yang memiliki sikap semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas | 110 |
| Tabel V.28 | Tanggapan responden yang belum mempunyai norma-norma sosial dalam pelaksanaan tugas | 111 |
| Tabel V.29 | Tanggapan responden yang mau menerima saran/kritik/masukan dari orang lain dalam pelaksanaan tugas | 112 |
| Tabel V.30 | Tanggapan responden yang belum termotivasi untuk ingin dapat mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas | 113 |
| Tabel V.31 | Tanggapan responden tentang telah menunjukkan sikap Terbuka dan peduli terhadap problem atau kendala dalam pelaksanaan tugas | 114 |
| Tabel V.32 | Rekapitulasi tanggapan responden tentang sikap yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Diskominfo-PDE Provinsi Riau | 115 |
| Tabel V.33 | Rekapitulasi tanggapan responden tentang kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Diskominfo-PDE Provinsi Riau | 117 |

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Terdapat banyak definisi atau pengertian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ditulis beberapa ahli manajemen yang pada dasarnya memiliki kesimpulan yang serupa. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu manajemen yang menitik beratkan perhatiannya terhadap masalah yang berhubungan dengan kepegawaian dalam suatu organisasi. Untuk memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut penulis mengemukakan pendapat dari para ahli :

Sedarmayanti (2001:5) menyatakan bahwa MSDM adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapainya tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pendapat lain menurut Nawawi (2003:42), mengemukakan bahwa MSDM adalah Proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan Fustino (2002:3), memberikan pengartian yang berbeda, bahwa MSDM adalah suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian

rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

Sedangkan pendapat lain menurut Manullang (2004:198), adalah sebagai berikut Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja.

Manusia memerlukan organisasi dan sebaliknya organisasi juga memerlukan manusia sebagai motor penggerak, tanpa manusia organisasi tidak akan berfungsi. Begitupun dengan potensi psikologis yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bersifat abstrak dan tidak jelas batasnya.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan serangkaian kegiatan perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, serta merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur sebuah pemanfaatan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional guna mencapai tujuan individu maupun organisasi secara terprogram dan terpadu serta dilaksanakan secara efektif dan efisien agar menghasilkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas serta mempunyai etos kerja dan loyalitas yang tinggi.

2.2 PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA

Para ahli mendefinisikan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam berbagai macam perspektif sesuai keahlian dan latar belakang penelitian masing-masing. Menurut Wibisono (2006:131) Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai

sumber daya insan yang merupakan sumber daya yang paling penting untuk dapat memenangkan persaingan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang, metode yang diterapkan, dan teknologi yang digunakan.

Definisi yang lengkap beserta karakteristiknya diungkapkan oleh Nawawi (2001:40) dengan membagi tiga pengertian Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi dengan menggunakan potensi fisik dan psikis yang dimilikinya secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga).

2.3 KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

2.3.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut. (Wibowo, 2007:86). Sedangkan menurut Dharma (2005:102) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Wibowo (2007:87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Dengan demikian kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki atau bagian keperibadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

2.3.2 Tujuan Kompetensi SDM

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:16-19) kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya bertujuan untuk :

- 1) Pembentukan pekerjaan (*job design*)

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi.

Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan organisasi, besar kecilnya organisasi, tingkat atau level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2) Evaluasi pekerjaan (*job evaluation*)

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3) Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan atau kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai/karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Pembentukan dan pengembangan organisasi (*organization design and development*)

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang kearah organisasi.

5) Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi (*company culture*)

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi (*culture*) sistem budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti organisasi.

6) Pembelajaran organisasi (*organizational learning*)

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

7) Manajemen karier dan penilaian potensi pegawai/karyawan (*career management & employee's assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karir bagi pegawai/karyawan untuk mencapai jenjang karir yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

8) Sistem imbal jasa (*reward system*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2.3.3 Manfaat Kompetensi SDM

Menurut Prihadi (2004:14-16) manfaat kompetensi adalah :

1. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi

yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.

2. Merekrut karyawan atau pegawai yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan/pegawai baru.
3. Dasar Penilaian dan Pengembangan karyawan atau pegawai. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada dirinya. Jika tidak, tentunya perlu adanya pengembangan pegawai yaitu dengan *training*, dengan *coaching*. Atau perlunya dimutasikan kebagian lain.

1. Dasar penentuan pelatihan.
2. Untuk penilaian kerja dan kompetensi.

2.3.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Adapun yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2008: 28) yang juga merupakan tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu :

1) Pengetahuan yang dimiliki seseorang (*Knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efesiensi organisasi. Misalnya mengetahui bahasa komputer.

Dalam Islam, seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan dalam majlis maka ia akan dinaikkan beberapa derajat, sesuai dengan Surat Al-Mujaadilah ayat 11 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ
فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انْشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ
الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا
تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan (*skill*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *programer computer*.

3) Sikap perilaku individu (*Attitude*).

Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seseorang pegawai didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan organisasi. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Kompetensi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia.

2.3.5 Kategori Kompetensi SDM

Wibowo, (2007: 93) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari *task achievement*, *relationship*, *personal attribute*, *managerial*, dan *leadership*.

a. *Task achievement*

Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Misalnya orientasi pada hasil, mengelola kinerja,

mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, inovasi, dan lain sebagainya.

b. *Relationship*

Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, dan lain-lain.

c. *Personal attribute*

Personal attribute merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi : integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, dan lain-lain.

d. *Managerial*

Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.

e. *Leadership*

Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan ini meliputi berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan,

membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar, dan nilai-nilai.

2.3.6 Tahapan Tingkatan Kompetensi SDM

Wibowo (2007:96) dalam bukunya “Manajemen Kinerja” mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi yaitu :

1. *Behavioral Tools*

- a. Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- b. Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

2. *Image Attribute*

- a. Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
- b. Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

3. *Personal Charasteristic*

- a. Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

- b. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

Sedangkan menurut Dharma (2002:18) proses perolehan kompetensi (*competency acquisition process*) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi :

1. ***Recognition***, suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.
2. ***Understanding***, intruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
3. ***Assesment***; umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.
4. ***Feedback***; suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.
5. ***Job Application***, agar dapat menggunakan kompetensi didalam kehidupan nyata.

2.4 BEBERAPA KOMPETENSI YANG DIBUTUHKAN UNTUK MASA DEPAN

Apa yang dapat kita katakan atau perkiraan mengenai kompetensi yang mungkin dibutuhkan untuk memenuhi tantangan baru dimasa depan dan bentuk-bentuk organisasi baru yang akan kita hadapi. Dari pemikiran Mitrani, Palziel dan Fitt (Dharma, 2002:18) dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada tingkat eksekutif, manajer, dan karyawan/pegawai.

1. Tingkat Eksekutif. Pada tingkat eksekutif diperlukan kompetensi tentang :
 - a) *Strategic thinking* (pemikiran Strategis), adalah kompetensi untuk melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mendefinisikan “*strategic response*” secara optimal.
 - b) *Change leadership* (kepemimpinan perubahan), aspek *change leadership* adalah kompetensi untuk mengkomunikasikan visi dan strategi organisasi dapat ditransformasikan kepada pegawai.
 - c) *Relationship management* (manajemen hubungan), adalah kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan negara lain. Kerjasama dengan negara lain sangat dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi.
2. Tingkat Manajer. Pada tingkat manajer paling tidak diperlukan aspek-aspek kompetensi seperti :
 - a) *Fleksibilitas* (keluwesan) adalah kemampuan merubah struktur dan proses manajerial.

- b) *Interpersonal understanding* (saling pengertian antar pribadi) adalah kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
 - c) *Empowering*, aspek *empowering* (pemberdayaan) adalah kemampuan berbagi informasi, penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan pengembangan pegawai, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan saran umpan balik, mengatakan harapan-harapan yang positif untuk bawahan dan memberikan reward bagi peningkatan kinerja.
3. Tingkat pegawai. Pada tingkat pegawai diperlukan kualitas kompetensi seperti :
- a) Fleksibilitas/keluwesannya adalah kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang mengembirakan ketimbang sebagai ancaman.
 - b) Kompetensi menggunakan dan mencari berita.
 - c) Motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja di bawah tekanan waktu, kolaborasi dan orientasi pelayanan kepada masyarakat.

2.5 PENGERTIAN PELAKSANAAN TUGAS

Tugas adalah sesuatu yang wajib dikerjakan atau yang ditentukan untuk dilakukan yang merupakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang atau organisasi. Sedangkan tugas pokok adalah sasaran utama yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai (Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga 2002:1215). Sedangkan Dharma (2002:9) mengatakan bahwa pelaksanaan tugas

adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan yang diberikan seseorang atau kelompok.

Menurut As ad (2000:65) pelaksanaan tugas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang menurut ukuran berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Untuk menilai pelaksanaan tugas tersebut secara umum dapat dibagi menjadi :

- a. Kualitas pelayanan.
- b. Kuantitas pelayanan.
- c. Waktu Pekerjaan.
- d. Jabatan yang dipegang.
- e. Absensi kerja.
- f. Keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Purwadarminta (2003:97) pelaksanaan tugas adalah realisasi dari apa yang telah direncanakan atau yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sedangkan menurut Suprianto (2000:49) pelaksanaan tugas adalah pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi secara tepat dan baik, dapat dilihat dari :

- a. Kegiatan berjalan dengan lancar
- b. Tidak terjadinya penundaan pekerjaan
- c. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya

Menurut Mangku Negara (2006:67) faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan tugas adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja
- b. Kemampuan kerja

Dari beberapa pengertian pelaksanaan tugas diatas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas adalah pelaksanaan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.6 KONSEP OPERASIONAL

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.
2. Pelaksanaan tugas adalah realisasi dari apa yang telah direncanakan atau yang ditetapkan sebelumnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Tempat penelitian di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.
4. Populasi adalah pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik.
5. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

Untuk menjaga agar penelitian dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka penulis menetapkan konsep operasional yang digunakan untuk mengukur indikator penelitian dengan menggunakan *skala likert*. Dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun *item-item instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiono, 2007:107). Jawaban setiap instrument tersebut mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa :

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-Ragu
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat Tidak Setuju

Adapun yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia menurut (Hutapea dan Nurianna, 2008: 28) yaitu :

- 1) **Pengetahuan yang dimiliki seseorang (*Knowledge*)**
- 2) **Keterampilan (*Skill*)**
- 3) **Sikap Prilaku Individu (*Attitude*)**

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden. Maka kriteria penilaian dari jawaban responden diberi bobot skor, dimana didalam pernyataan positif untuk jawaban sangat setuju diberi bobot tertinggi dan sangat tidak setuju diberi bobot terendah, sedangkan didalam pernyataan negatif untuk jawaban sangat setuju diberi bobot terendah, sedangkan jawaban sangat tidak setuju diberi bobot tertinggi. Untuk selengkapnya dapat dilihat dari tabel V.6 berikut ini :

Tabel II.1 : Bobot Skor Untuk Setiap Jawaban Responden

| Pernyataan Positif | | Pernyataan Negatif | |
|---------------------|--------------|---------------------|--------------|
| <i>Jawaban</i> | <i>Bobot</i> | <i>Jawaban</i> | <i>Bobot</i> |
| Sangat Setuju | 5 | Sangat Setuju | 1 |
| Setuju | 4 | Setuju | 2 |
| Ragu-Ragu | 3 | Ragu-Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | Tidak Setuju | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | Sangat Tidak Setuju | 5 |

Sumber : Buku Metode Penelitian Administrasi (Sugiyono,2007)

Pemberian bobot skor pada setiap jawaban digunakan untuk menghitung prosentase yang nantinya menjadi tolak ukur dalam menentukan kriteria jawaban responden, untuk memperoleh prosentase tersebut digunakan rumus menurut **Sugiyono (2007:109)** pada buku *Metode Penelitian Administrasi* sebagai berikut:

$$\text{Perolehan Prosentase} = \frac{\text{Jumlah Nilai}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100 \%$$

Dimana :

Jumlah Nilai = Jumlah seluruh skor jawaban responden. Berarti total keseluruhan dari hasil frekuensi (*f*) jawaban x bobot.

Skor Tertinggi= Skor Ideal (*Kriterium*). Berarti untuk mencari prosentase dari setiap butir pernyataan maka skor tertingginya yaitu

$$\text{Jumlah Responden} \times \text{Bobot Tertinggi} = 57 \times 5 = \mathbf{285}.$$

Dan untuk rekapitulasi seluruh butir pernyataan dari setiap indikator maka skor tertingginya yaitu **Jumlah**

$$\text{Butir Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden} \times \text{Bobot Tertinggi} = 7 \times 57 \times 5 = \mathbf{1995}.$$

Sedangkan untuk rekapitulasi seluruh butir pernyataan dari semua indikator maka skor tertingginya yaitu **Jumlah Indikator**

$$\times \text{Jumlah Butir Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden} \times \text{Bobot Tertinggi} = 3 \times 7 \times 57 \times 5 = \mathbf{5985}.$$

Selanjutnya untuk memudahkan penilaian kriteria dari prosentase tersebut, maka digunakan interval. Sedangkan untuk menentukan panjang kelas interval, rumus yang digunakan menurut **Hasan (2005:44)** adalah sebagai berikut :

$$\text{Panjang Interval} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

$$\text{Rentang} = \text{Persen Maksimum} - \text{Persen Minimum}$$

Banyak Kelas Interval = 5 (Lima)

$$\text{Jadi, panjang kelas interval} = \frac{100 \% - 0 \%}{5} = 20 \%$$

Setelah mendapatkan panjang interval, selanjutnya dibuat kelas-kelas interval yang nantinya digunakan untuk mengkategorikan serta menyimpulkan dari data yang telah diolah. Dalam hal ini dapat dilihat dari tabel V.6 berikut :

Tabel II.2 : Kelas Interval Penelitian Beserta Arti dan Kesimpulan

| No | Kelas Interval | Arti dan Kesimpulan |
|----|----------------|----------------------|
| 1 | 81 % – 100 % | Sangat Optimal |
| 2 | 61 % – 80 % | Cukup Optimal |
| 3 | 41 % – 60 % | Kurang Optimal |
| 4 | 21 % – 40 % | Belum Optimal |
| 5 | 0% – 20 % | Sangat Belum Optimal |

Sumber : Hasil Olahan Rumus Panjang Interval

2.7 HIPOTESIS

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas serta menghubungkan dengan kerangka teoritis yang penulis sajikan dapat ditarik hipotesa sebagai berikut : **“Diduga kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal”**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif yang didasarkan pada eksplanasinya. Jenis Penelitian deskriptif ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel maupun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2007:11).

3.2 LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Dalam rangka penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, Jl. Jend. Soedirman No. 460 – Pekanbaru, Riau pada bulan September 2011 sampai dengan bulan Januari 2012.

Tabel III.1 : Jadwal Penelitian

| Kegiatan Penelitian | Bulan Pelaksanaan 2011-2012 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | September | | | | Oktober | | | | November | | | | Desember | | | | Januari | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Penyusunan Perencanaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Instrumen | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pelaksanaan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Analisis Data Hasil Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Laporan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber : Agenda Penelitian Penulis

3.3 JENIS DAN SUMBER DATA

Adapun jenis dan sumber data yang penulis perlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Yaitu, data yang penulis peroleh secara langsung dari sumber atau objek guna memperoleh jawaban yang relevan dari permasalahan. Data primer tersebut diperoleh dari pihak responden dan tanggapan pegawai terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

b. Data sekunder

Yaitu data yang didapat dari bahan tulisan, arsip dan bahan lain yang ada kaitannya serta relevan dengan penelitian ini. Penulis memperoleh data dari informasi instansi yang berkaitan dengan objek penelitian, yang terdiri dari sejarah instansi, struktur instansi, jumlah pegawai dan data-data yang dibutuhkan lainnya.

3.4 POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono: 2007:90**). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau yang berjumlah 57 Orang.

2. Sampel

Pada penelitian ini penulis mengambil sampel yaitu dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007:96). Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil sampel semua pegawai yang merupakan sumber daya manusia di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau berjumlah 58 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jumlah populasi dibawah ini :

Tabel III.2 : Jumlah Populasi Yang dijadikan Sampel Dalam Penelitian.

| No | Kelompok pegawai | Jumlah Pegawai | Sampel | Persentase |
|---------------------------|--------------------------------------|----------------|-----------|--------------|
| 1 | Kepala Dinas | 1 | 1 | 100 % |
| 2 | Bagaian Sekretariat | 22 | 22 | 100 % |
| 3 | Bidang Informasi Publik | 7 | 7 | 100 % |
| 4 | Bidang Komunikasi | 7 | 7 | 100 % |
| 5 | Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi | 9 | 9 | 100 % |
| 6 | Bidang Aplikasi Telematika | 6 | 6 | 100 % |
| 7 | UPT. Media Center | 5 | 5 | 100 % |
| Jumlah Keseluruhan | | 57 | 57 | 100 % |

Sumber: Diskominfo-PDE Provinsi Riau

3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk menghimpun atau mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu, pengamatan secara langsung terhadap obyek yang teliti guna mengetahui kondisi atau keadaan yang sebenarnya serta hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian atau perumusan masalah yang timbul.

2. Angket / Kuesioner

Yaitu, upaya pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan kepada responden yang kemudian disebarkan kepada responden, dalam hal ini adalah pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengelolaan Data Elektronik Provinsi Riau.

3. Wawancara

Yaitu, melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden, karena ada kalanya data yang dibutuhkan belum sempurna dengan angket atau teknik kuesioner.

3.6 TEKNIK ANALISA DATA

Teknik analisa data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan metode gabungan kuantitatif dan kualitatif, dimana dalam menganalisa data secara kuantitatif yaitu dilakukan dengan cara statistik diskriptif dengan menghitung nilai prosentase dan diukur dengan skala interval kemudian diartikan dan disimpulkan secara kualitatif (Sugiyono,2007). Analisa data ini dilakukan dengan cara mengumpulkan semua data, lalu data tersebut dikelompokkan dan ditabulasi menurut jenis data dan kemudian dihitung

nilai prosentasenya dari bobot skor yang telah diberikan, untuk selanjutnya nilai perhitungan prosentase tersebut diukur dengan skala interval yaitu dengan menentukan keberadaannya pada sebuah kelas interval yang telah ditetapkan, dan akhirnya barulah diartikan dan disimpulkan dari keberadaan nilai prosentase tersebut pada sebuah interval secara kualitatif dan didukung dengan penjelasan wawancara dan observasi.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 SEJARAH PROVINSI RIAU

Pembentukan Provinsi Riau ditetapkan dengan Undang-undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957. Kemudian diundangkan dalam Undang-undang Nomor 61 tahun 1958. Sama halnya dengan Provinsi lain yang ada di Indoensia, untuk berdirinya Provinsi Riau memakan waktu dan perjuangan yang cukup panjang, yaitu hampir 6 tahun (17 Nopember 1952 s/d 5 Maret 1958).⁽¹⁾

Dalam Undang-undang pembentukan daerah swatantra tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau, Jo Lembaran Negara No 75 tahun 1957, daerah swatantra Tingkat I Riau meliputi wilayah daerah swatantra tingkat II yaitu Bengkalis, Kampar, Indragiri, Kepulauan Riau, termaktub dalam UU No. 12 tahun 1956 (L. Negara tahun 1956 No.25), Kotaparaja Pekanbaru, termaktub dalam Undang-undang No. 8 tahun 1956 No. 19.

Kemudian dilantiklah Mr. S.M. Amin sebagai Gubernur KDH Provinsi Riau di lakukan pada tanggal 5 Maret 1958 di Tanjungpinang oleh Menteri Dalam Negeri yang diwakili oleh Sekjen Mr. Sumarman Dengan surat keputusan Presiden tertanggal 27 Februari 1958 No. 258/M/1958. Pelantikan tersebut dilakukan ditengah-tengah klimaksnya pemberontakan PRRI di Sumatera Tengah yang melibatkan secara langsung daerah Riau. Dengan demikian, Pemerintah Daerah Riau yang baru terbentuk harus mencurahkan perhatian dan kegiatannya untuk memulihkan keamanan di daerahnya sendiri.

Setelah situasi daerah telah mulai aman, maka oleh pemerintah (Menteri Dalam Negeri) telah mulai difikirkan untuk menetapkan ibukota Provinsi Riau secara sungguh-sungguh, karena penetapan Tanjung Pinang sebagai Ibu Kota Provinsi hanya bersifat sementara. Setelah ditetapkan, sejak itulah mulai dibangun Kota Pekanbaru dan untuk tahap pertama mempersiapkan bangunan-bangunan yang dalam waktu singkat dapat menampung pemindahan kantor-kantor dan pegawai-pegawai dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru. Sementara persiapan pemindahan secara simultan terus dilaksanakan.

Tak lama kemudian Gubernur Mr. S.M. Amin digantikan oleh Letkol Kaharuddin Nasution. Dengan di lantiknya Letkol Kaharuddin Nasution sebagai Gubernur, maka struktur Pemerintahan Daerah Tingkat I Riau dengan sendirinya mengalami pula perubahan. Badan Penasehat Gubernur Kepala Daerah dibubarkan dan pelaksanaan pemindahan ibukota dimulai. Rombongan pemindahan pertama dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru dimulai pada awal Januari 1960 dan mulai saat itu resmilah Pekanbaru menjadi Ibu Kota.

Kemudian aparatur pemerintahan daerah mulai dilengkapi sesuai dengan Penpres No.6 tahun 1959. Disamping penyempurnaan aparatur pemerintahan, oleh Pemerintah Daerah dirasakan pula bahwa luasnya daerah-daerah kabupaten yang ada dan batas-batasnya kurang sempurna, sehingga sering menimbulkan stagnasi dalam kelancaran jalannya roda pemerintahan. Ditambah lagi adanya hasrat rakyat dari beberapa daerah seperti Indragiri Hilir, Rokan, Bagan Siapi-api dan lain-lain yang menginginkan supaya daerah-daerah tersebut dijadikan Kabupaten.

Pada tahun-tahun terakhir masa jabatan Gubernur Kaharuddin Nasution terjadi ketegangan dengan pemuka-pemuka masyarakat Riau. Pemuka-pemuka daerah berpendapat bahwa Gubernur Kaharuddin Nasution terlalu banyak memberikan kedudukan-kedudukan kunci kepada orang-orang yang dianggap tidak mempunyai iktikad baik terhadap daerah Riau. Hal ini ditambah pula dengan ditangkanya Wakil Gubernur Dt. Wan Abdul Rachman yang difitnah ikut dalam gerakan membentuk negara RPI (Republik Persatuan Indonesia) yang mengakibatkan Dt. Wan Abdurrachman diberhentikan dari jabatannya dengan hak pensiun.

Tak lama kemudian Kolonel Arifin Achmad diangkat sebagai care taker Gubernur/KDH Riau pada tanggal 16 Nopember 1966. Mulai saat itu tertancaplah tonggak kemenangan Orde Baru di Riau. Kemudian pada tanggal 16 Februari 1967 DPRD-GR Provinsi Riau mengukuhkan Kolonel Arifin Achmad sebagai Gubernur Riau dengan Surat Keputusan Nomor 002/Kpts/67 untuk masa jabatan 5 tahun. (Diskominfo-Pde

Hingga sekarang pejabat Gubernur Riau sudah mengalami beberapa kali pergantian, yaitu Mr. S.M. Amin Periode 1958 – 1960, H. Kaharuddin Nasution Periode 1960 – 1966, H. Arifin Ahmad Periode 1966 – 1978, Hr. Subrantas.S Periode 1978 – 1980, H. Prapto Prayitno (Plt) 1980, H. Imam Munandar Periode 1980 – 1988, H. Baharuddin Yusuf (Plt) 1988, Atar Sibero (Plt) 1988, H. Soeripto Periode 1988 – 1998, H. Saleh Djasit Periode 1998 – 2003, H.M. Rusli Zainal Periode 2003 – 2008, Wan Abu Bakar 2008, H.M. Rusli Zainal Periode 2008 – sekarang.

Seiring dengan berhembusnya angin reformasi telah memberikan perubahan yang drastis terhadap Provinsi Riau. Salah satu perwujudannya adalah dengan diberlakukannya pelaksanaan otonomi daerah yang mulai di laksanakan pada tanggal 1 Januari 2001. Hal ini berimplikasi terhadap timbulnya daerah-daerah baru di Indonesia, dari 27 Provinsi pada awalnya sekarang sudah menjadi 32 Provinsi. Tidak terkecuali Provinsi Riau, terhitung mulai tanggal 1 Juli 2004 Kepulauan Riau resmi mejadi Provinsi ke 32 di Indonesia, itu berarti Provinsi Riau yang dulunya terdiri dari 16 Kabupaten/Kota sekarang hanya menjadi 11 Kabupaten/Kota. Kabupaten/Kota tersebut adalah Kuantang Singingi, Inderagiri Hulu, Inderagiri Hilir, Pelalawan, Siak, Kampar, Rokan Hulu, Bengkalis, Rokan Hilir, Kota Pekanbaru dan Dumai. (Sumber : Website Diskominfo-PDE Provinsi Riau)

4.2 LAMBANG PROVINSI RIAU

Gambar 4.1 Lambang Riau



Sumber : Website Diskominfo-PDE Provinsi Riau

Lambang Daerah Provinsi Riau berbentuk perisai dan terbagi atas empat bagian yaitu :

1. Rantai yang berjumlah 45 buah mata rantai yang melingkari seluruh lambang.
2. Padi dan kapas yang berjumlah 17 dan 8.

3. Lancang Kuning (perahu layar) dengan laut yang bergelombang lima.
4. Keris berhulu Kepala Burung Serindit.

Di dalam lambang daerah ditulis kata "RIAU" dengan warna merah. Warna utama yang dipakai adalah hijau, kuning dan putih disamping sedikit mempergunakan warna hitam dan merah.

Lambang Daerah Provinsi Riau yang terdiri dari empat bagian itu mempunyai arti :

1. Mata rantai tak terputus yang berjumlah 45 melambangkan persatuan bangsa dan diproklamirkan pada tahun 1945, yaitu tahun Proklamasi Republik Indonesia.
2. Padi dan kapas berarti kemakmuran (sandang pangan), Padi 17 butir dan 8 Bunga Kapas mengingat pada tanggal Proklamasi 17 bulan 8 (Agustus).
3. Lancang Kuning mengandung arti kebesaran Rakyat Riau, sedang sogok Lancang berkepala ikan melambangkan bahwa Riau banyak menghasilkan Ikan dan mempunyai sumber-sumber kehidupan dari laut. Gelombang lima lapis melambangkan Pancasila sebagai Dasar Negara Republik Indonesia.
4. Keris berhulu Kepala Burung Serindit melambangkan Kepahlawanan Rakyat Riau berdasarkan pada kebijaksanaan dan kebenaran.

4.3 VISI DAN MISI PROVINSI RIAU

1. Visi

Filosofi Pembangunan Daerah Provinsi Riau mengacu kepada nilai-nilai luhur kebudayaan Melayu sebagai kawasan lintas budaya yang telah

menjadi jati diri masyarakatnya sebagaimana terungkap dari ucapan Laksamana Hang Tuah ***“Tuah Sakti Hamba Negeri, Esa Hilang Dua Terbilang, Patah Tumbuh Hilang Berganti, Takkan Melayu Hilang di Bumi”***. Posisi strategis Provinsi Riau ditinjau secara geografis, geoekonomi dan geopolitik menjadikan kawasan Riau sebagai kawasan yang dapat berperan penting dimasa yang akan datang, terutama terletak di jalur perdagangan dan ekonomi internasional.

Untuk dapat mewujudkan masyarakat Riau yang mempunyai kemampuan ekonomi yang tinggi baik secara lokal, nasional dan regional serta dilandasi dengan nilai-nilai hakiki kebudayaan Melayu yang beradab, bermoral dan tangguh menghadapi era globalisasi dan modernisasi yang pada akhirnya menjadikan masyarakat Riau maju dan mandiri, sejahtera lahir dan bathin dan beradat istiadat Melayu yang agamis, maka disusunlah Visi Riau sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Riau No. 36 tahun 2001 tentang Pola Dasar Pembangunan Daerah Provinsi tahun 2001-2005 yakni; ***Terwujudnya Provinsi Riau Sebagai Pusat Perekonomian Dan Kebudayaan Melayu Dalam Lingkungan Masyarakat Yang Agamis, Sejahtera Lahir Dan Bathin, Di Asia Tenggara Tahun 2020”***.

Untuk memberikan gambaran untuk penjabaran Visi Riau 2020, telah dirumuskan visi antara dalam visi 5 tahunan agar setiap tahap periode pembangunan jangka menengah tersebut dapat dicapai sesuai dengan kondisi, kemampuan dan harapan yang ditetapkan berdasarkan ukuran-ukuran kinerja pembangunan. Untuk itu sesuai dengan Perda Provinsi Riau Nomor 5 Tahun

2006 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah dan Nomor 1 Tahun 2004 tentang Rencana Strategis (Renstra) Provinsi Riau tahun 2004-2008 guna mewujudkan Visi Pembangunan Riau 2020 secara berkelanjutan dan konsisten, maka dirumuskan Visi Antara Provinsi Riau, yakni : ***“Terwujudnya pembangunan ekonomi yang mengentaskan kemiskinan, pembangunan pendidikan yang menjamin kehidupan masyarakat agamis dan kemudahan aksesibilitas, dan pengembangan kebudayaan yang menempatkan kebudayaan Melayu secara proporsional dalam kerangka kebudayaan”***.

2. Misi

Untuk mewujudkan Visi Antara Provinsi Riau kurun waktu 2004-2008, sebagai tahapan kedua dalam perwujudan Visi Riau 2020, maka ke depan Misi Pembangunan Riau yang dilaksanakan bertumpu pada komitmen yang tertuang sebagai berikut :

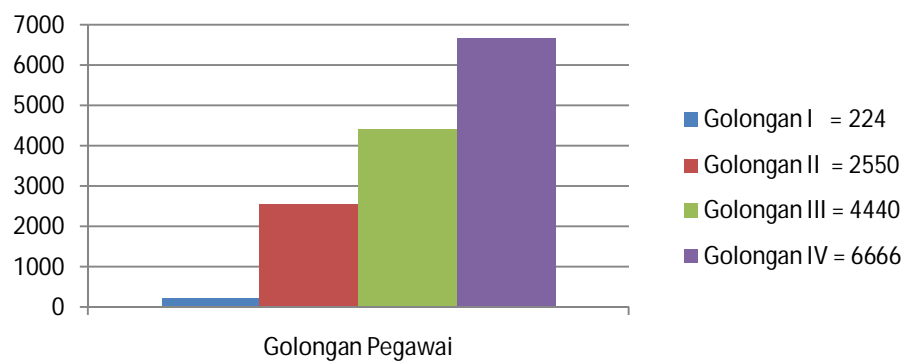
- 1) Mewujudkan kredibilitas Pemerintah Daerah dengan kemampuan profesional, moral dan keteladanan pemimpin dan aparat.
- 2) Mewujudkan Supremasi hukum dan Penegakan Hak Asasi Manusia.
- 3) Mewujudkan keseimbangan pembangunan antar wilayah dan antar kelompok masyarakat.
- 4) Mewujudkan perekonomian berbasis potensi sumber daya daerah dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan.
- 5) Mewujudkan sarana dan prasarana untuk menciptakan kehidupan masyarakat agamis.

- 6) Mewujudkan kualitas sumberdaya manusia dengan penekanan kemudahan memperoleh pendidikan, peningkatan mutu dan manajemen pendidikan dasar, menengah, kejuruan dan pendidikan tinggi, kemudahan memperoleh pelayanan kesehatan yang berkualitas, serta pembangunan agama, seni budaya dan moral.
- 7) Mewujudkan kemudahan untuk mengakses dalam bidang transportasi, produksi, komunikasi dan informasi serta pelayanan public.
- 8) Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan desa agar mampu berperan sebagai lini terdepan dalam mengatasi berbagai permasalahan sosial dan ekonomi masyarakat pedesaan.
- 9) Mewujudkan sebuah payung kebudayaan daerah, yakni kelangsungan budaya Melayu secara komunitas dalam kerangka pemberdayaannya, sebagai alat pemersatu dari berbagai etnis yang ada.
- 10) Mewujudkan prinsip pembangunan yang berkelanjutan.

Sumber : Website Diskominfo-PDE Provinsi Riau

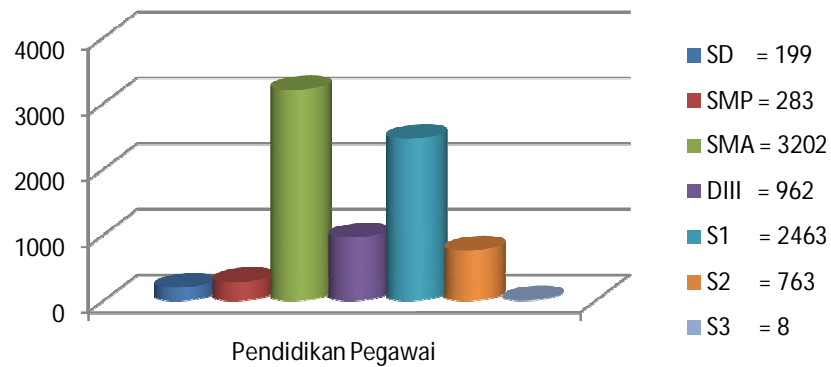
4.4 STATISTIK PEGAWAI PROVINSI RIAU

Diagram 4.1 Statistik Pegawai Berdasarkan Golongan



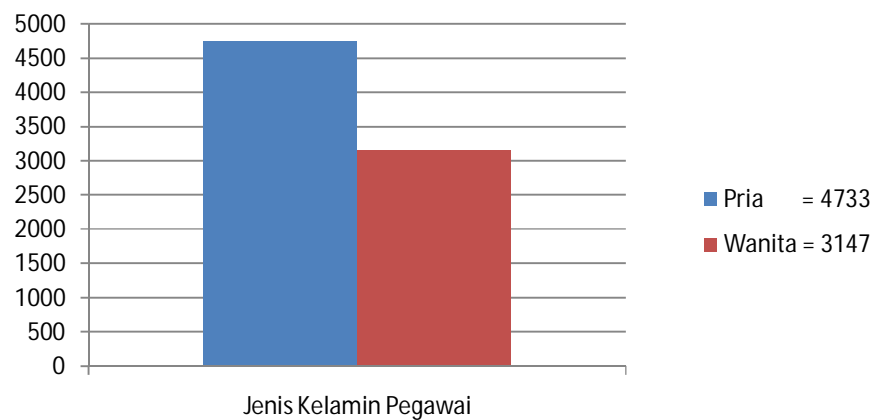
Sumber: BKD Provinsi Riau

Diagram 4.2 Statistik Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan



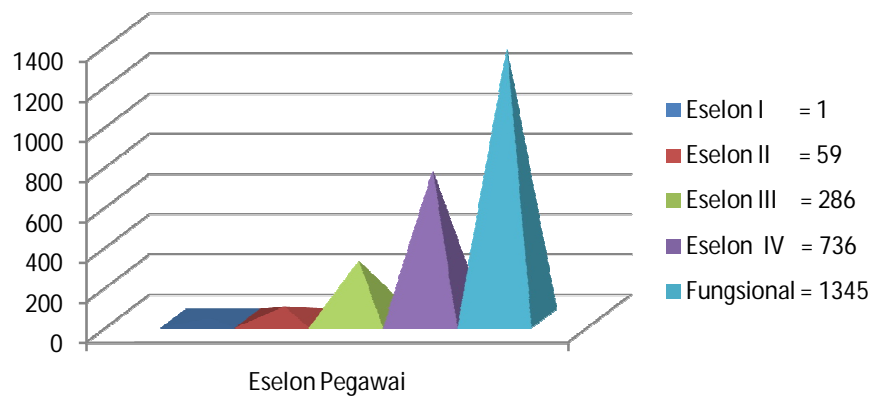
Sumber: BKD Provinsi Riau

Diagram 4.3 Statistik Pegawai Menurut Jenis Kelamin



Sumber: BKD Provinsi Riau

Diagram 4.4 Statistik Pegawai Menurut Eselon Atau Jabatan



Sumber: BKD Provinsi Riau

4.5 SEJARAH SINGKAT DAN GAMBARAN UMUM KEGIATAN DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU

Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik (Diskominfo-pde) Provinsi Riau terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008. Keberadaan Institusi ini merupakan penggabungan dari bidang Informasi Komunikasi di Badan Informasi Komunikasi dan Kesatuan Bangsa (Infokom Kesbang) Provinsi Riau dengan Badan Pengolahan Data Elektronik (BPDE) Provinsi Riau.

Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau terletak di Kota Pekanbaru yang merupakan Ibu Kota dari Provinsi Riau itu sendiri yang berada di Jalan Sudirman No.460 di dekat Kantor Gubernur Provinsi Riau. Telp: 0761-45505 Fax: 0761-45507 Kodepos: 28126 email: *dkipde@riau.go.id*.

Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik dalam kiprahnya, mempunyai tugas diantaranya tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik.

Dari segi Komunikasi Informatika, Diskominfo-PDE melaksanakan kebijakan kerjasama jaringan komunikasi antar lembaga komunikasi dan informasi. Kemudian juga melakukan penyeberluasan layanan informasi publik, penyiaran dan media informasi. Dalam hal ini, Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik tentunya akan melakukan pola hubungan kemitraan dengan media dan insan Pers.

Pola kemitraan ini, memungkinkan Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik akan menjaring berbagai aspirasi masyarakat. Aspirasi ini setelah ditelaah kemudian akan disampaikan kepada Pimpinan Daerah sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan-kebijakan. Melalui pola kemitraan ini juga, berbagai kebijakan Pemerintah Pusat dan kebijakan Pemerintah Provinsi Riau disosialisasikan.

Sedangkan dari segi Pengolahan Data Elektronik, Diskominfo-PDE melaksanakan pengumpulan dan administrasi data, pengolahan dan analisa data, dokumentasi dan informasi. Disamping itu, juga melakukan pengembangan dan pengendalian serta pemeliharaan sarana dan prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Salah satu bentuk upaya untuk penyeberluasan informasi terutama untuk kebutuhan masyarakat terhadap informasi, Diskominfo-PDE sebagai salah satu institusi Pemerintah Provinsi Riau sangat berkepentingan terhadap pemanfaatan layanan cyber media ini. Melalui layanan ini terwujudlah Masyarakat Informasi Provinsi Riau yang mampu mengimplementasikan UU RI Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) dengan baik, benar dan penuh rasa tanggung. (*Website Diskominfo-PDE Provinsi Riau*)

4.6 TUGAS POKOK DAN FUNGSI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU

1. Tugas Pokok

Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi,

tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik.

2. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Diskominfo-PDE Provinsi Riau, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang komunikasi dan informatika dan pengolahan data elektronik yang meliputi pemberdayaan sistem informasi, komunikasi dan diseminasi informasi dan pengembangan aplikasi telematika
- 2) Pelaksanaan desiminasi jaringan komunikasi dan layanan informasi publik.
- 3) Pelaksanaan fasilitasi bantuan teknis di bidang TIK, pengolahan data dan informasi, pemberdayaan telematika.
- 4) Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan kerjasama dengan instansi terkait dibidang TIK, pengolahan data dan informasi pemberdayaan telematika, diseminasi informasi, jaringan komunikasi, layanan informasi publik serta standarisasi.
- 5) Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan kerjasama dengan instansi terkait dibidang TIK, pengolahan data dan informasi pemberdayaan telematika, diseminasi informasi, jaringan komunikasi, layanan informasi publik serta standarisasi.
- 6) Pelaksanaan monitoring evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan kepada Gubernur.

- 7) Pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan.
- 8) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Sumber : Website Diskominfo-PDE Provinsi Riau

4.7 VISI DAN MISI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU

Visi :

"Terwujudnya masyarakat informasi yang sejahtera melalui penyelenggaraan komunikasi dan informatika yang efektif dan efisien dalam kerangka keutuhan dan kebersamaan di Provinsi Riau."

Misi :

1. Meningkatkan kapasitas layanan informasi dan pemberdayaan potensi masyarakat dalam rangka mewujudkan masyarakat berbudaya informasi.
2. Meningkatkan daya jangkau infrastruktur komunikasi dan informatika untuk memperluas aksesibilitas masyarakat terhadap informasi dalam rangka mengurangi kesenjangan informasi.
3. Mendorong peningkatan aplikasi layanan publik dan industri aplikasi telematika dalam rangka meningkatkan nilai tambah layanan dan industri aplikasi.
4. Mengembangkan standarisasi dan sertifikasi dalam rangka menciptakan iklim usaha yang konstruktif dan kondusif di bidang industri komunikasi dan informatika.

5. Meningkatkan kerjasama dan kemitraan serta pemberdayaan lembaga komunikasi dan informatika pemerintah dan masyarakat.
6. Mendorong peranan media massa dalam rangka meningkatkan informasi yang beretika dan bertanggung jawab serta memberikan nilai tambah pembangunan daerah.
7. Meningkatkan kualitas penelitian dan pengembangan dalam rangka menciptakan kemandirian dan daya saing bidang komunikasi dan informatika.
8. Meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) bidang komunikasi dan informatika dalam rangka meningkatkan literasi dan profesionalisme.
9. Meningkatkan peran serta aktif masyarakat dan pemerintah daerah dalam berbagai kegiatan pemerintah pusat di bidang komunikasi dan informatika dalam rangka meningkatkan citra positif bagi daerah riau.
10. Meningkatkan kualitas pengawasan menuju terselenggaranya pemerintahan yang baik (good governance) di daerah.

Sumber : Website Diskominfo-PDE Provinsi Riau

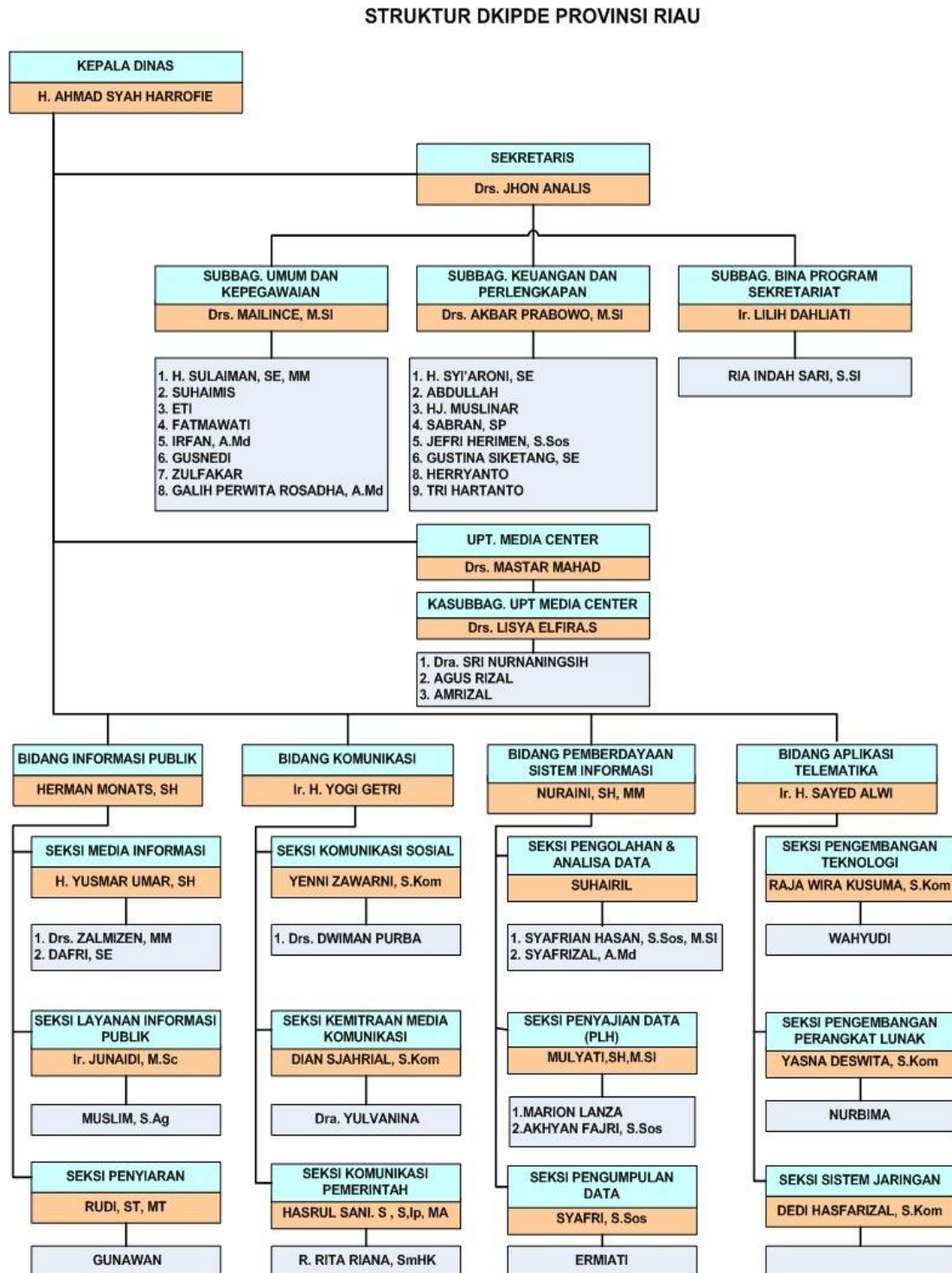
4.8 SUSUNAN DAN BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU

Menurut Undang – Undang No. 09 Tahun 2008 Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik (DKIPDE) Provinsi Riau mempunyai susunan Struktur organisasi terdiri dari :

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat, terdiri dari :
 - a) Sub Bagian Bina program
 - b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c) Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
3. Bidang Informasi publik, terdiri dari :
 - a) Seksi Layanan Informasi publik
 - b) Seksi penyiaran
 - c) Seksi Media Informasi.
4. Bidang Komunikasi, terdiri dari:
 - a) Seksi Komunikasi Sosial
 - b) Seksi Kemitraan Media Komunikasi
 - c) Scksi Komunikasi Pemerintah.
5. Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi, terdiri dari :
 - a) Seksi pengumpulan Data
 - b) Seksip Pengolahan dan Analisa Data.
 - c) Seksi penyajian Data dan Informasi.
6. Bidang Aplikasi Telematika, terdiri dari :
 - a) Seksi pengembangan Teknologi Informasi
 - b) Seksi Pengembangan Perangkat Lunak
 - c) Seksi Sistem Jaringan.

Berikut Bagan Struktur Organisasi Dinas Komunikasi Informatika dan
Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau :

Gambar 2.2 Struktur Organisasi Diskominfo-PDE Provinsi Riau



Sumber : Website Diskominfo-PDE Provinsi Riau

**4.9 NAMA-NAMA PEGAWAI PEMEGANG JABATAN
BERDASARKAN STRUKTUR ORGANISASI DI DINAS
KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA
ELEKTRONIK PROVINSI RIAU**

1. Kepala Dinas

Drs. H. Ahmad Syarohfie

2. Sekretaris

Drs. Jhon Analis

terdiri dari :

a) Kepala Sub Bagian Bina program

Ir. Lilih Dahliati

b) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Drs. Mailince, M.Si

c) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan

Drs. Akbar Prabowo, M.Si

3. Kepala Bidang Informasi publiik

Herman Monats, SH

terdiri dari :

a) Kepala Seksi Layanan Informasi publik

Ir. Junaidi, M.Sc

b) Kepala Seksi penyiaran

Rudi, ST, MT

c) Kepala Seksi Media Informasi.

H. Yusmar Umar, SH

4. Kepala Bidang Komunikasi

Ir. H. Yogi Getri

terdiri dari:

a) Kepala Seksi Komunikasi Sosial

Yenni Zawarni, S.Kom

b) Kepala Seksi Kemitraan Media Komunikasi

Dian Sjharial, S.Kom

c) Kepala Seksi Komunikasi Pemerintah.

Hasrul Sani S., S.Ip MA

5. Kepala Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi

Nuraini, SH, MM

terdiri dari :

a) Kepala Seksi pengumpulan Data

Syafri, S.Sos

b) Kepala Seksi Pengolahan dan Analisa Data.

Suhairil

c) Kepala Seksi penyajian Data dan Informasi.

Mulyati, SH, M.Si

6. Kepala Bidang Aplikasi Telematika

Ir. H. Sayed Alwi

terdiri dari :

a) Kepala Seksi pengembangan Teknologi Informasi

Raja Wira Kusuma, S.Kom

b) Kepala Seksi Pengembangan Perangkat Lunak

Yasna Deswita, S.Kom

c) Kepala Seksi Sistem Jaringan

Dedi Hafarizal, S.Kom

4.10 URAIAN TUGAS DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 46 Tahun 2009 tentang uraian tugas Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau dijelaskan bahwa yang menjadi tugas pokok dan fungsi masing-masing para pemegang jabatan di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Tugas Pokok :

1. Kepala Dinas Komunikasi Informatika Dan Pengolahan Data Elektronik mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi, tugas dekonstrasi dan tugas pembantuan dibidang Komunikasi, Informasi dan Pengolahan Data Elektronik serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.
2. Kepala dinas komunikasi informasi dan pengolahan data elektronik berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas yang sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Dinas Komunikasi Informatika Dan Pengolahan Data Elektronik menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang Komunikasi dan Informatika dan sistem informasi komunikasi dan diseminasi informasi dan pengembangan aplikasi telematika.
- b. Pelaksanaan diseminasi, jaringan komunikasi dan layanan informasi publik.
- c. Pelaksanaan fasilitasi bantuan teknis dibidang TIK, Pengolahan Data dan Informasi serta Pemberdayaan Telematika.
- d. Pelaksanaan koordinasi sinkronisasi, dan kerjasama dengan instansi terkait dibidang TIK, Pengolahan Data dan Informasi, pemberdayaan Telematika

diseminasi informasi, jaringan komunikasi, dan layanan informasi publik standarisasi.

- e. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan kepada Gubernur
- f. Pelaksanaan tugas-tugas Kesekretariatan.
- g. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang di berikan oleh Gubernur.

2. Sekretaris

Tugas Pokok :

- 1. Sekretaris mempunyai tugas menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan pengelolaan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, perlengkapan, kehumasan, protokol, dan keamanan kepada semua unsur di lingkup Dinas Komunikasi Informatika Dan Pengolahan Data Elektronik.
- 2. Sekretaris berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian.
- b. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan dan perlengkapan.
- c. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga dan humas dan protokol.
- d. Melaksanakan koordinasi penyusunan program, anggaran dan perundang-undangan.
- e. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan perpustakaan Dinas

- f. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tatalaksana dan mengkoordinasikannya dengan Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas

Sekretaris terdiri atas :

- 1. Sub Bagian Bina Program.
- 2. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian.
- 3. Sub Bagian Keuangan Dan Perlengkapan.

Masing-masing Sub Bagian dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris

a. Kepala Sub Bagian Bina Program, mempunyai tugas :

- 1. Menghimpun data dan menyiapkan bahan penyusunan program anggaran.
- 2. Menyiapkan dan mengkoordinasikan bahan-bahan rencana kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang.
- 3. Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi antar bidang untuk penyusunan program dan rencana kegiatan.
- 4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi.
- 5. Melaksanakan penyusunan laporan.
- 6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

b. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, mempunyai tugas :

- 1. Melaksanakan penerimaan, pendistribusian, dan pengiriman surat-surat, penggandaan naskah-naskah dinas, kearsipan dan perpustakaan Dinas
- 2. Menyelenggarakan urusan rumah tangga dan keprotokolan.

3. Melaksanakan tugas dibidang hubungan masyarakat.
4. Mempersiapkan seluruh rencana kebutuhan kepegawaian mulai penempatan formasi, pengusulan dalam jabatan, usulan pensiun, peninjauan masa kerja, pemberian penghargaan, kenaikan pangkat, DP-3, DUK, sumpah/janji pegawai, gaji berkala, kesejahteraan, mutasi, dan pemberhentian pegawai, diklat, ujian dinas, izin belajar, pembinaan kepegawaian dan disiplin pegawai.
5. Menyusun standar kompetensi pegawai, tenaga teknis, tenaga fungsional, analisis jabatan, analisis beban kerja, budaya kerja, hukum, organisasi, ketatalaksanaan, keamanan dan tugas umum dan tata usaha kepegawaian lainnya.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris.

c. Kepala Sub Bagian Keuangan Dan Perlengkapan, mempunyai Tugas :

1. Melaksanakan pengelolaan keuangan termasuk pembayaran gaji pegawai.
2. Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan.
3. Menyusun laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan pengolahan keuangan.
4. Melakukan penyusunan kebutuhan perlengkapan, pengadaan dan perawatan peralatan kantor, pengamanan, usulan penghapusan asset dan menyusun laporan pertanggung jawaban atas barang-barang inventaris.

5. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Sekretaris.

3. Kepala Bidang informasi publik

Tugas Pokok :

1. Kepala Bidang Informasi Publik mempunyai tugas melaksanakan pekerjaan dan kegiatan pelayanan, pembinaan, pengembangan dan pengendalian dibidang Informasi Publik.
2. Kepala Bidang Informasi Publik berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud diatas, Kepala Bidang Informasi Publik menyelenggarakan fungsi :

1. Menyiapkan rencana kerja yang meliputi rumusan kebijakan pelayanan informasi publik, pelaksanaan pemberdayaan penyiaran, pemberdayaan media informasi baik elektronik maupun non elektronik.
2. Menetapkan standarisasi dan sistem pelayanan informasi publik.
3. Menyiapkan pedoman diseminasi informasi.
4. Melaksanakan pembinaan radio pemerintah provinsi.
5. Menyusun program sosialisasi pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan.
6. Melaksanakan koordonasi dengan instansi terkait tentang kegiatan yang berhubungan dengan penyebaran layanan informasi publik, penyiaran dan media informasi.

7. Melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan di bidang Informasi Publik.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan kepala dinas.

Bidang informasi publik terdiri dari :

- a. Seksi layanan informasi publik
- b. Seksi penyiaran
- c. Seksi media informasi

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

a. Kepala Seksi Layanan Informasi Publik, mempunyai tugas :

1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan layanan publik.
2. Melaksanakan pelayanan informasi publik.
3. Melaksanakan identifikasi, pemantauan dan melayani kebutuhan masyarakat terhadap informasi.
4. Melaksanakan forum koordinasi kelembagaan layanan publik.
5. Melaksanakan pengelolaan pengaduan masyarakat.
6. Melaksanakan iklan layanan masyarakat.
7. Menyediakan dan mendistribusikan bahan-bahan informasi
8. Menyusun standar dan sistem pelayanan informasi publik.
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Informasi Publik.
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

b. Kepala Seksi Penyiaran, mempunyai tugas :

- b. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan penyiaran.
- c. melaksanakan kegiatan penyebarluasan informasi secara langsung.
- d. Melaksanakan kegiatan sosialisasi program pembangunan, pemerintahan dan kemasyarakatan serta sosialisasi tematik.
- e. Melaksanakan dialog publik, seminar dan loka karya.
- f. Melaksanakan serasehan dan temu wicara.
- g. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Informasi Publik.

c. Kepala Seksi Media Informasi, mempunyai tugas :

- a. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan media informasi.
- b. Melaksanakan kegiatan diseminasi informasi melalui media radio dan televisi.
- c. Melaksanakan pengelolaan radio Pemerintah Provinsi.
- d. Melaksanakan penerbitan tabloid, majalah dan penerbitan lainnya.
- e. Melaksanakan penyertaan pameran/promosi.
- f. Melaksanakan produksi media luar ruang (Baliho), spanduk, poster dan lain-lain.
- g. Melaksanakan kegiatan news room.
- h. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Informasi Publik.

4. Kepala Bidang Komunikasi

Tugas Pokok :

1. Kepala Bidang Komunikasi mempunyai tugas menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan pelayanan, pembinaan, pengembangan dan pengendalian di bidang komunikasi.
2. Kepala bidang komunikasi berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang Komunikasi menyelenggarakan fungsi :

1. Menyiapkan rencana kerja meliputi rumusan kebijakan, bimbingan teknis, koordinasi dan evaluasi pendayagunaan kelembagaan komunikasi pemerintah, komunikasi sosial dan kemitraan profesi komunikasi dan informasi.
2. Merumuskan pedoman hubungan antar kelembagaan komunikasi dan informasi.
3. Memfasilitasi penguatan lembaga informasi publik.
4. Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga terkait dalam pemberdayaan jaringan komunikasi pemerintahan, masyarakat dan pengembangan pelayanan publik.
5. Melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan di bidang komunikasi
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Informasi Publik terdiri dari :

- a. Seksi komunikasi sosial
- b. Seksi kemitraan media komunikasi
- c. Seksi komunikasi pemerintah

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

a. Kepala Seksi Komunikasi Sosial, mempunyai tugas :

- 1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan sarana komunikasi sosial.
- 2. Melaksanakan bimbingan teknis dan evaluasi pendaya gunaan komunikasi sosial.
- 3. Melaksanakan pendaya gunaan media pertunjukan tradisional komunikatif.
- 4. Melaksanakan pendaya gunaan dan pengembangan lembaga komunikasi pedesaan.
- 5. Melaksanakan fasilitasi pengembangan lembaga komunikasi pedesaan
- 6. Pendayagunaan komunitas komunikasi strategi masyarakat.
- 7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala bidang komunikasi.

b. Kepala Seksi Kemitraan Media Komunikasi, mempunyai tugas :

- 1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan kemitraan media komunikasi.

2. Melaksanakan kemitraan dengan lembaga profesi komunikasi dan informasi.
3. Melaksanakan hubungan kemitraan lembaga pemantau media.
4. Melaksanakan kerjasama peningkatan kelancaran arus informasi antar lembaga komunikasi dan informasi.
5. Melaksanakan forum verifikasi persyaratan penyelenggaraan penyiaran.
6. Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan lembaga terkait dalam pemberdayaan kemitraan Profesi Komunikasi dan Informasi.
7. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Komunikasi.

c. Kepala Seksi Komunikasi Pemerintah, mempunyai tugas :

1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan komunikasi pemerintah.
2. Melaksanakan bimbingan teknis dan hubungan antar lembaga komunikasi pemerintah pusat , provinsi, kabupaten/kota.
3. Membangun jaring publikasi pemerintah.
4. Melaksanakan forum koordinasi kehumasan pemerintah.
5. Melaksanakan kegiatan terintegrasi, sinkronisasi, komunikasi antar lembaga komunikasi pemerintah.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Komunikasi.

5. Kepala Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi

Tugas Pokok :

1. Kepala Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi mempunyai tugas menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan pengumpulan dan administrasi data, pengolahan data dan analisis data, dokumentasi dan informasi.
2. Kepala Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi menyelenggarakan fungsi :

1. Menyiapkan rencana kerja bidang Pemberdayaan Sistem Informasi.
2. Menyiapkan kebijakan pengumpulan dan administrasi data dan informasi.
3. Menetapkan metode dan indikator dalam rangka melakukan analisa data.
4. Melakukan pengolahan, analisa data dan informasi.
5. Menyiapkan dokumentasi dan informasi.
6. Melakukan koordinasi dengan instansi di lingkungan pemerintah provinsi dan pemerintahan Kabupaten/Kota se Riau.
7. Melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan di Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi.
8. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi terdiri dari :

- a. Seksi Pengumpulan Data.
- b. Seksi Pengolahan dan Analisa Data.

c. Seksi Penyajian Data dan Informasi.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

a. Kepala Seksi Pengumpulan Data, mempunyai tugas :

1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan pengumpulan data.
2. Melakukan pengumpulan data.
3. Melakukan verifikasi data.
4. Melakukan klasifikasi dan standarisasi data.
5. Melakukan pengkodean data.
6. Melakukan koordinasi dengan lembaga terkait guna mendapatkan bahan sajian media informasi.
7. Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi.

b. Kepala Seksi Pengolahan Dan Analisis Data, mempunyai tugas:

1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan pengolahan dan analisa.
2. Melaksanakan pengolahan data.
3. Melaksanakan perekaman, updating, dan pengamanan data.
4. Melakukan identifikasi permasalahan dan analisis kebutuhan data.
5. Menyusun metode dan indikator dalam rangka melakukan analisa data.
6. Menyusun konsep instrumen statistik dalam rangka analisis data

7. Melakukan analisa data serta menyusun tabulasi data.
8. Melakukan koordinasi dengan instansi/lembaga terkait guna mendapatkan bahan sajian media informasi.
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi.

c. Kepala Seksi Penyajian Data dan Informasi, mempunyai tugas :

1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan penyajian data dan informasi.
2. Menyediakan bahan sajian layanan data dan informasi.
3. Melaksanakan penyebaran/pendistribusian data dan informasi dalam rangka sosialisasi.
4. Melaksanakan dokumentasi hasil pelaksanaan kegiatan bidang komunikasi dan informatika.
5. Menyajikan Data Audio Visual.
6. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Pemberdayaan Sistem Informasi.

6. Kepala Bidang Aplikasi Telematika

Tugas Pokok :

1. Kepala Bidang Aplikasi Telematika mempunyai tugas menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan pelayanan, pembinaan, pengembangan dan pengendalian serta pemeliharaan sarana prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi.

2. Kepala Bidang Aplikasi Telematika berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Kepala Bidang Aplikasi Telematika menyelenggarakan fungsi :

1. Menyiapkan rencana kerja bidang Pemberdayaan Aplikasi Telematika.
2. Penyusunan pedoman dalam rangka pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi.
3. Penyusunan kebutuhan dan konfigurasi perangkat keras, perangkat lunak, sistem dan jaringan jangka pendek dan jangka menengah.
4. Pemeliharaan perangkat keras, perangkat lunak, sistem jaringan komunikasi
5. Pelaksanaan koordinasi dengan lembaga terkait dalam rangka pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi
6. Penyusunan standarisasi perangkat keras, perangkat lunak, sistem dan jaringan komunikasi.
7. Melaksanakan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan di Bidang Aplikasi Telematika.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Bidang Aplikasi Telematika terdiri dari :

- a. Seksi Pengembangan Teknologi Informasi.
- b. Seksi Pengembangan Perangkat Lunak.
- c. Seksi Sistem Jaringan.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

a. Kepala Seksi Pengembangan Teknologi Informasi, mempunyai tugas :

1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan teknologi informasi.
2. Mengumpulkan bahan dalam rangka pengembangan teknologi informasi.
3. Melaksanakan analisis penggunaan dan perkembangan teknologi informasi.
4. Merencanakan kebutuhan perangkat keras dan sarana pendukung lainnya.
5. Menyiapkan bahan pertimbangan penggunaan/pemilihan perangkat keras.
6. Menetapkan spesifikasi kebutuhan perangkat keras dan sarana pendukung lainnya.
7. Melakukan kerjasama dalam rangka pengembangan perangkat keras.
8. Melakukan rekayasa dalam rangka pengembangan perangkat keras.
9. Menyusun standarisasi perangkat keras.
10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Aplikasi Telematika.

b. Kepala Seksi Pengembangan Perangkat Lunak, mempunyai tugas :

1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan perangkat lunak.
2. Mengumpulkan bahan dalam rangka pengembangan perangkat lunak.
3. Melaksanakan analisis penggunaan dan perkembangan perangkat lunak.
4. Merencanakan kebutuhan perangkat lunak.
5. Melakukan rekayasa dalam rangka pembangunan/pengembangan perangkat lunak.
6. Menyiapkan bahan pertimbangan penggunaan/pemilihan perangkat lunak.
7. Melakukan kerjasama dalam rangka pengembangan perangkat lunak.
8. Menyusun standarisasi perangkat lunak.
9. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Aplikasi Telematika.

c. Kepala Seksi Sistem Jaringan, mempunyai tugas :

1. Menyiapkan rencana kegiatan yang berhubungan dengan sistem jaringan komunikasi.
2. Menggumpulkan bahan dalam rangka pengembangan perangkat jaringan komunikasi.
3. Melaksanakan analisis penggunaan dan perkembangan perangkat jaringan komunikasi.
4. Merencanakan kebutuhan perangkat jaringan komunikasi.

5. Menyiapkan bahan pertimbangan penggunaan/pemilihan perangkat jaringan komunikasi.
6. Menetapkan spesifikasi kebutuhan perangkat pengembangan jaringan komunikasi.
7. Melakukan rekayasa dalam rangka pengembangan perangkat jaringan komunikasi.
8. Melakukan kerjasama dalam rangka pengembangan perangkat jaringan komunikasi.
9. Menyusun standarisasi perangkat jaringan komunikasi.
10. Memfasilitasi jaringan komunikasi.
11. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang Aplikasi Telematika.

4.11 URAIAN TUGAS UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU

Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 64 tahun 2009 tentang uraian tugas Unit Pelaksanan Teknis Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau dijelaskan bahwa yang menjadi tugas pokok dan fungsi para pemegang jabatan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Kepala UPT Media Center

Tugas Pokok :

1. Kepala UPT Media Center mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas dan program Dinas di bidang Media Center, ketatausahaan dan mengkoordinasikan tugas dan program kelompok jabatan fungsional.

Fungsi :

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, kepala UPT Media Center menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan kegiatan Teknis Media Center
- b. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait dalam pengelolaan media center.
- c. Pelaksanaan koordinasi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam pengelolaan media center
- d. Pelaksanaan tugas-tugas ketatausahaan
- e. Pelaksanaan pelayanan masyarakat
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas

UPT Media center terdiri dari :

- a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
- b. Kelompok jabatan fungsional

a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha, mempunyai tugas :

1. Pengelolaan surat-menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan dan kearsipan.
2. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian

3. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan
4. Melaksanakan pengelolaan peralatan dan perlengkapan kantor
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala UPT

b. Kelompok Jabatan Fungsional, mempunyai tugas :

1. Melaksanakan perencanaan di bidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan UPT.
2. Melaksanakan kegiatan dibidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan UPT.
3. Melaksanakan monitoring di bidang keahlian, profesi, keterampilan dan spesialisasi yang dibutuhkan UPT.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun *non* fisik atau kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan, pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Peran Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interaksi antara organisasi dan SDM menjadi fokus perhatian para pemimpin. Oleh sebab itu, nilai-nilai (*values*) baru yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu di dalam organisasi.

Bagi sebuah organisasi pengembangan SDM semakin memegang peranan penting dan diperlukan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, diantaranya karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis. Hal tersebut diperkuat dengan kondisi bahwa akibat perubahan dan globalisasi, kebutuhan akan tenaga terampil dibidangnya semakin meningkat begitu pula

kebutuhan akan angkatan kerja yang lebih berpendidikan, terlatih dan memiliki keahlian beragam.

Dalam era globalisasi saat ini, masalah Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi sorotan maupun tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam pelaksanaan tugasnya di organisasi.

Ditambah lagi restrukturisasi organisasi yang terus berlangsung, perubahan IPTEK/Ilmu dan teknologi yang cepat saat ini serta ketatnya persaingan, menghasilkan anggapan baru bahwa untuk mengatasi semua tantangan tersebut dibutuhkan individu yang tidak hanya memiliki keahlian sejenis yang memang diharuskan bagi pekerjaannya, tapi juga keahlian-keahlian pendukung pekerjaan tersebut yang merupakan ragam keahlian di luar yang diwajibkan. Sehingga dengan memiliki *multi skilling*, seorang pegawai diharapkan akan benar-benar berkompetensi dalam pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, tujuan organisasi tersebut dapat berbentuk misi dan visi yang ada pada suatu organisasi tersebut dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai

keberhasilan, organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin dengan cara mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu pegawai di sebuah organisasi tersebut, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan dengan *profesionalisme* sebagai sesuatu yang terpenting atau unggulan dalam suatu bidang tertentu pada suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Untuk menciptakan kompetensi sumber daya manusia, setiap organisasi *private* atau *public* perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki secara profesional dalam suatu bidang tertentu. SDM yang berkompetensi akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus sebagai pendukung daya saing organisasi dalam memasuki era globalisasi dan menghadapi lingkungan usaha serta kondisi sosial masyarakat yang mengalami perubahan begitu cepat untuk masa depan organisasi.

Organisasi di masa depan akan dibentuk di sekeliling manusia. Maka lebih sedikit penekanan pada tugas-tugas sebagai satuan untuk membangun organisasi.

Hal ini berarti akan dipusatkan pada kompetensi manusia. Jika manusia digunakan sebagai pembangunan organisasi, maka apa yang mereka bawa ke pekerjaan menjadi sangat penting dan salah satunya adalah kompetensi sumber daya manusia tersebut.

Organisasi yang didukung oleh penempatan pegawai yang berkompetensi di bidangnya, tentunya akan membuat organisasi berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) haruslah disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dalam penempatan pegawai akan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berprestasi dalam pelaksanaan tugas.

Penempatan sumber daya manusia pada suatu bidang yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya merupakan salah satu jawaban untuk mewujudkan efektifitas pelaksanaan tugas pemerintah daerah sesuai dengan UU. No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Dimana dalam UU tersebut pemerintah daerah sebagai ujung tombak pemerintah yang merupakan akronim dari pemerintah pusat yang beraviliasi langsung dengan masyarakat diharapkan dapat secara efektif dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah sebagai pemerintah yang berada di daerah guna terwujudnya pembangunan disegala bidang.

Pada Pemerintahan Daerah Provinsi Riau, untuk menciptakan pelaksanaan tugas yang efektif disegala bidang tentu juga harus adanya penempatan sumber daya manusia di Instansi-Instansi Pemerintahan Provinsi Riau yang memiliki *skill*, pengetahuan dan sikap individu yang sesuai dan mendukung dalam pelaksanaan

tugasnya, agar terciptanya sumber daya manusia yang berkompeten dalam pelaksanaan tugas. Namun hal tersebut belum terpenuhi, hal ini salah satunya terjadi pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik (Diskominfo-PDE) Provinsi Riau.

Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau ini merupakan salah satu instansi yang ada di Pemerintahan Provinsi Riau yang pelaksanaan tugasnya meliputi bidang Informasi Publik, Komunikasi, Pemberdayaan Sistem Informasi dan Aplikasi telematika. Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau No. 46 Tahun 2009, yang menjadi tugas pokok dan fungsi Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau tersebut adalah :

a. Tugas Pokok.

Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik mempunyai tugas menyelenggarakan otonomi daerah, tugas desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik

b. Fungsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik, menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang komunikasi dan informatika dan pengolahan data elektronik yang meliputi pemberdayaan sistem informasi, komunikasi dan diseminasi informasi dan pengembangan aplikasi telematika.

2. Pelaksanaan desiminasi jaringan komunikasi dan layanan informasi publik.
3. Pelaksanaan fasilitasi bantuan teknis di bidang TIK, pengolahan data dan informasi, pemberdayaan telematika.
4. Pelaksanaan koordinasi, sinkronisasi dan kerjasama dengan instansi terkait dibidang TIK, pengolahan data dan informasi pemberdayaan telematika, diseminasi informasi, jaringan komunikasi, layanan informasi publik serta standarisasi.
5. Pelaksanaan monitoring evaluasi dan penyusunan laporan hasil kegiatan kepada Gubernur.
6. Pelaksanaan tugas-tugas kesekretariatan.
7. Pelaksanan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Dari segi Komunikasi Informatika, Diskominfo-PDE Riau melaksanakan kebijakan kerjasama jaringan komunikasi antar lembaga komunikasi dan informasi. Kemudian juga melakukan penyeberluasan layanan informasi publik, penyiaran dan media informasi. Dalam hal ini, Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik tentunya akan melakukan pola hubungan kemitraan dengan media dan insan Pers. Pola kemitraan ini, memungkinkan Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik akan menjaring berbagai aspirasi masyarakat. Aspirasi ini setelah ditelaah kemudian akan disampaikan kepada Pimpinan Daerah sebagai bahan masukan dalam membuat kebijakan-kebijakan. Melalui pola kemitraan ini juga, berbagai kebijakan Pemerintah Pusat dan kebijakan Pemerintah Provinsi Riau disosialisasikan.

Sedangkan dari segi Pengolahan Data Elektronik, Diskominfo-PDE melaksanakan pengumpulan dan administrasi data, pengolahan dan analisa data, dokumentasi dan informasi. Disamping itu, juga melakukan pengembangan dan pengendalian serta pemeliharaan sarana dan prasarana Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Diskominfo-PDE sebagai salah satu institusi Pemerintah Provinsi Riau sangat berkepentingan terhadap pemanfaatan layanan *cyber* media yang merupakan salah satu bentuk upaya untuk penyeberluasan informasi terutama untuk kebutuhan masyarakat terhadap informasi. Melalui layanan ini terwujudlah Masyarakat Informasi Provinsi Riau yang mampu mengimplementasikan UU RI Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP) dengan baik, benar dan penuh rasa tanggung jawab.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Komunikasi Informatika dan pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau tersebut tentunya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang memenuhi standar kompetensi dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Namun berdasarkan tinjauan langsung penulis ke lapangan, hal tersebut masih belum begitu tersedia karena dalam melakukan perencanaan perekrutan dan penempatan pegawai di Diskominfo-PDE Provinsi Riau yang tidak didasari dengan latar belakang pendidikan dibidang TIK yang menjadi standar kompetensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga masih banyaknya pegawai yang tersedia belum sesuai antara kompetensi yang dimilikinya dengan penempatannya di Bidang dan Jabatan yang didudukinya di Diskominfo-PDE Provinsi Riau dan mengakibatkan

masih banyaknya sumber daya manusia yang masih kurang memiliki *skill* dan pengetahuan yang kurang berkompetensi dalam melaksanakan tugasnya di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, dan akhirnya memaksa sumber daya manusia yang ada dalam melaksanakan tugas dengan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang kurang memadai.

Perekrutan dan penempatan pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau yang kurang sesuai antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang diberikan atau diemban, hal ini tentunya tidak terlepas dari sikap Nipotisme seorang pemimpin yang telah mendarah daging di Indonesia, begitu pula pada Pemerintahan Provinsi Riau. Dimana dalam perekrutan hanya didasarkan kepada hubungan kekeluargaan, kedekatan, serta dukungan yang diberikan ketika berlangsungnya Pemilihan Kepala Daerah.

Masih banyaknya pegawai pada di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau yang kurang memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini meyebabkan beberapa pegawai sering melimpahkan wewenang kepada pegawai lain yang lebih memiliki keterampilan dan pengetahuan dari pihak luar dalam pelaksanaan tugas, sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dan membuat pegawai terkadang salah menerima informasi tugas.

Untuk melihat masih banyaknya kualitas sumber daya manusia yang kurang memiliki *skill* dan pengetahuan dibidang TIK yang menjadi standar kompetensi dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan

Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, dapat dilihat dari tabel I.1 berdasarkan pendidikan yang ditekuni pegawai yang selama ini ditempuhnya.

Tabel I.1 : Perbandingan kompetensi SDM Bidang TIK dan *Non* bidang TIK berdasarkan pendidikan yang ditekuni pegawai di Diskominfo-PDE Provinsi Riau

| No | Kategori Kompetensi SDM DKIPDE Prov. Riau | SMA | D3 | S1 | S2 | Total | % |
|---------------|---|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| 1. | Memiliki standar kompetensi di bidang TIK. | - | 3 | 5 | 1 | 8 | 14,03 % |
| 2. | Memiliki standar kompetensi di luar dari bidang TIK | 16 | 2 | 19 | 9 | 49 | 85,96 % |
| JUMLAH | | 16 | 5 | 24 | 10 | 57 | 100 % |

Sumber : Diskominfo-PDE Provinsi Riau

Dari tabel diatas dapat dilihat kualitas SDM pada di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau yang memiliki *skill* dan pengetahuan yang memenuhi standar kompetensi dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sebanyak 8 orang (14,03 %) yang terdiri dari 3 orang berpendidikan DIII, 5 orang berpendidikan S1 dan 1 orang berpendidikan S2. Sedangkan pegawai yang kurang memiliki *skill*, pengetahuan yang memenuhi standar kompetensi di bidang TIK sebanyak 49 orang (85,96 %) yang terdiri dari 16 orang berpendidikan SMA, 2 orang berpendidikan D3, 19 orang berpendidikan S1, dan 9 orang berpendidikan S2. Hal inilah yang menunjukan dan menggambarkan masih banyaknya sumber daya manusia (pegawai) yang masih

kurang memiliki *skill* dan pengetahuan dibidang TIK dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau sehingga sumber daya manusia yang ada masih banyak yang kurang berkompetensi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

Perekrutan dan penempatan pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau yang kurang sesuai antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang diberikan atau diemban, hal ini tentunya tidak terlepas dari sikap Nipotisme seorang pemimpin yang telah mendarah daging di Indonesia, begitu pula pada Pemerintahan Provinsi Riau. Dimana dalam perekrutan hanya didasarkan kepada hubungan kekeluargaan, kedekatan, serta dukungan yang diberikan ketika berlangsungnya Pemilihan Kepala Daerah.

Berdasarkan observasi penulis pada waktu yang sama, kurangnya kompetensi yang telah dimiliki sumber daya manusia di Diskominfo-PDE Provinsi Riau juga diperparah dengan masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki sikap yang mendukung dalam pelaksanaan tugas, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang belum menunjukkan sikap akan disiplin waktu dalam pelaksanaan tugas, masih kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, serta banyaknya pegawai yang belum termotivasi untuk ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berpandang dari apa-apa yang telah dijelaskan diatas dan diduga kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas masih kurang optimal di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik

Provinsi Riau, maka hal ini lah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PENGOLAHAN DATA ELEKTRONIK PROVINSI RIAU”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang dan agar tidak terjadi ketidakjelasan dalam pemahaman terhadap tujuan penelitian, maka perlu dirumuskan secara jelas dalam bentuk kalimat yang lugas dan tegas. Peneliti disini mencoba meneliti *“Seberapa optimalkah kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau”*.

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa optimal kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Akademis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan serta pandangan dalam melaksanakan tugas, khususnya pelaksanaan tugas pegawai yang ada di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

2. Secara Praktis, penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai permasalahan dan juga masukan bagi Pemerintahan Provinsi Riau dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada instansi-instansi Pemerintahan Provinsi Riau khususnya pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam sistematika penulisan ini guna mempermudah dalam pemahaman, pembahasan dan penyusunan, maka penulis dalam penelitian ini menyajikan dalam 6 (enam) bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi dan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi dan diuraikan mengenai teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan pembahasan penelitian ini serta hitotesi yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan dalam penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi dan diuraikan tentang hal-hal yang berhubungan dengan penelitian mengenai lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengukuran data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada bab ini berisi dan diuraikan mengenai sejarah singkat, struktur organisasi, tugas dan fungsi, visi dan misi serta aktifitas pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik provinsi Riau maupun Provinsi Riau dan lain-lainya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi dan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan, dimana penulis akan mengemukakan pembahasan tentang hasil penelitian mengenai kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab ini berisi dan diuraikan mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dapat penulis sampaikan sebagai sumbangan pemikiran yang mungkin berguna bagi penulis, instansi dan pembaca.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis mengemukakan data penelitian yang merupakan hasil yang telah penulis dapatkan dilokasi penelitian, yaitu Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau. Khususnya tentang masalah yang menjelaskan kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

Data yang disajikan dalam bab ini adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang diisikan oleh pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau sebagai responden serta mengadakan pengamatan langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian dan selanjutnya melalui wawancara guna mendukung dalam pembahasan. Pada bab ini penulis menguraikan pembahasan secara teoritis maupun penelitian secara langsung pada objek penelitian. Adapun analisa dalam pembahasan penelitian skripsi ini, penulis melakukan sesuai dengan kemampuan yang penulis memiliki.

5.1 IDENTITAS RESPONDEN

Untuk menunjang keobjektifan dan akuratnya data dalam penelitian sehubungan dengan kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, maka perlu disajikan identitas responden dari pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau yang menyangkut tingkat pendidikan, tingkat umur dan jenis kelamin

sehingga dengan penjabaran indentitas dapat mempermudah proses penelitian sekaligus tingkat pemahaman respondennya.

Berikut digambarkan indentitas responden dilihat dari perbedaan jenis kelamin sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.1 : Jumlah Responden (Pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) Menurut Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|---------------|-----------|--------------|
| 1 | Laki-Laki | 39 | 68,42 % |
| 2 | Perempuan | 18 | 31,58 % |
| Jumlah | | 57 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, dimana yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang atau 68,42 %, sedangkan berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau 31,58 %. Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya mengenai status kepegawaian responden, untuk melihatnya berikut digambarkan indentitas responden dilihat dari status kepegawaian, sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.2 : Jumlah Responden (Pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) Menurut Status Kepegawaian

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase |
|---------------|----------------------|-----------|--------------|
| 1 | Pegawai Negeri Sipil | 57 | 100 % |
| 2 | Fungsional | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 57 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.2 diatas dapat dilihat jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan status kepegawaian, dimana yang berstatus Pegawai Negeri Sipil berjumlah 57 orang atau 100 %, sedangkan berstatus fungsional tidaka ada atau 0 %. Jadi responden dalam penelitian ini seluruhnya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Para responden diatas mempunyai umur berbeda-beda, untuk melihatnya berikut digambarkan indentitas responden dilihat dari tingkat umur sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.3 : Jumlah Responden (Pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) Menurut Tingkat Umur

| No | Umur Responden | Jumlah | Persentase |
|---------------|----------------|-----------|--------------|
| 1 | 20 – 30 Tahun | 4 | 7,02 % |
| 2 | 31 – 40 Tahun | 16 | 28,07 % |
| 3 | 41 – 50 Tahun | 23 | 40,35 % |
| 4 | 51 – Keatasnya | 14 | 24,14 % |
| Jumlah | | 57 | 100 % |

Sumber : Datan Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.3 diatas dapat dilihat jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan tingkat umur, dimana yang berumur antara 20-30 tahun berjumlah 4 orang atau 7,02 %, berumur antara 31-40 tahun berjumlah 16 orang atau 28,07 % dan yang berumur antara 41-50 tahun berjumlah 23 orang atau 40,35 %, sedangkan yang berumur 51 keatas berjumlah 14 orang atau 24,14 %. Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini berumur antara 41 – 50 Tahun.

Selanjutnya para responden diatas mempunyai tingkat pendidikan berbeda-beda, untuk melihatnya berikut digambarkan indentitas responden dilihat dari tingkat pendidikan sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.4 : Jumlah Responden (Pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------------------|-----------|--------------|
| 1 | SLTA | 16 | 27,59 % |
| 2 | D3 (DIPLOMA) | 5 | 8,77 % |
| 3 | S1 (STRATA) | 25 | 43,86 % |
| 4 | S2 (MAGISTER) | 11 | 19,30 % |
| Jumlah | | 57 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.4 diatas dapat dilihat jumlah responden pada penelitian ini berdasarkan tingkat pendidikan, dimana yang berlatar belakang pendidikan terakhir SLTA berjumlah 17 orang atau 29,33 %, berlatar belakang pendidikan terakhir D3 berjumlah 4 orang atau 6,90 %, berlatar belakang pendidikan terakhir S1 berjumlah 26 orang atau 44,82 %, dan berlatar belakang pendidikan terakhir S2 berjumlah 11 orang atau 18,99 %. Jadi sebagian besar responden pada penelitian ini berlatar belakang terakhir S1 (STRATA).

Selanjutnya responden diatas memiliki golongan yang berbeda antara satu sama lain, untuk melihatnya berikut digambarkan indentitas responden dilihat dari golongannya sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.5 : Jumlah Responden (Pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) Berdasarkan Golongan

| No | Golongan | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------------|-----------|--------------|
| 1 | Golongan I | 0 | 0 % |
| 2 | Golongan II | 12 | 21,05 % |
| 3 | Golongan III | 34 | 58,62 % |
| 4 | Golongan IV | 11 | 18,96 % |
| Jumlah | | 57 | 100 % |

Sumber : Datan Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.5 diatas dapat dilihat jumlah responden pada penelitian ini berdasarkan golongannya, dimana yang bergolongan I tidak ada atau 0 %, bergolongan II berjumlah 12 orang atau 21,05 %, bergolongan III berjumlah 34 orang atau 58,62 %, dan bergolongan IV berjumlah 11 orang atau 18,96 %. Jadi sebagian besar responden pada penelitian ini bergolongan III.

Selanjutnya responden diatas memiliki eselon yang berbeda antara satu sama lain, untuk melihatnya berikut digambarkan indentitas responden dilihat dari eselonnya sebagaimana dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.6 : Jumlah Responden (Pegawai Diskominfo-PDE Provinsi Riau) Berdasarkan Eselon

| No | Eselon | Jumlah | Persentase |
|---------------|------------|-----------|--------------|
| 1 | Eselon I | 0 | 0 % |
| 2 | Eselon II | 1 | 1,72 % |
| 3 | Eselon III | 6 | 10,53 % |
| 4 | Eselon IV | 16 | 28,07 % |
| 5 | Non Eselon | 34 | 59,65 % |
| Jumlah | | 57 | 100 % |

Sumber : Datan Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.6 diatas dapat dilihat jumlah responden pada penelitian ini berdasarkan eselonnya, dimana yang bereselon I berjumlah tidak ada atau 0%, bereselon II berjumlah 1 orang atau 1,72 %, bereselon III berjumlah 6 orang atau 10,53 %, bereselon IV berjumlah 16 orang atau 28,07 %, dan yang *non* eselon berjumlah 34 orang atau 59,65 %. Jadi sebagian besar responden pada penelitian ini *non* eselon.

5.2 KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang lebih memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pelaksanaan tugas.

Hutapea dan Thoha (2008 : 28) menyatakan bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku individu (*attitude*), dimana ketiga komponen itu dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri dan motif.

Untuk melihat dan mengukur kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi, Informatika dan Pengolahan Data Elektronik (Diskominfo-PDE) Provinsi Riau maka dapat dilihat dan diukur dari

pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang dimiliki pegawai sebagai sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas.

Untuk lebih jelasnya tentang kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, dalam hal ini penulis menggunakan angket penelitian dengan memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden mengenai pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) dalam pelaksanaan tugas sebanyak 7 pernyataan. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden. Maka kriteria penilaian dari jawaban responden diberi bobot skor, dimana didalam pernyataan positif untuk jawaban sangat setuju diberi bobot tertinggi dan sangat tidak setuju diberi bobot terendah, sedangkan didalam pernyataan negatif untuk jawaban sangat setuju diberi bobot terendah, sedangkan jawaban sangat tidak setuju diberi bobot tertinggi. Untuk selengkapnya dapat dilihat dari tabel V.6 berikut ini :

Tabel V.7 : Bobot Skor Untuk Setiap Jawaban Responden

| Pernyataan Positif | | Pernyataan Negatif | |
|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|
| <i>Jawaban</i> | <i>Bobot</i> | <i>Jawaban</i> | <i>Bobot</i> |
| Sangat Setuju | 5 | Sangat Setuju | 1 |
| Setuju | 4 | Setuju | 2 |
| Ragu-Ragu | 3 | Ragu-Ragu | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | Tidak Setuju | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | Sangat Tidak Setuju | 5 |

Sumber : Buku Metode Penelitian Administrasi (Sugiyono,2007)

Pemberian bobot skor pada setiap jawaban digunakan untuk menghitung prosentase yang nantinya menjadi tolak ukur dalam menentukan kriteria jawaban

responden, untuk memperoleh persentase tersebut digunakan rumus menurut **Sugiyono (2007:109)** pada buku *Metode Penelitian Administrasi* sebagai berikut:

$$\text{Perolehan Persentase} = \frac{\text{Jumlah Nilai}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100 \%$$

Dimana :

Jumlah Nilai = Jumlah seluruh skor jawaban responden.

Berarti total keseluruhan dari hasil frekuensi (*f*)
jawaban x bobot.

Skor Tertinggi= Skor Ideal (*Kriterium*).

Berarti untuk mencari persentase dari setiap butir pernyataan maka skor tertingginya yaitu ***Jumlah Responden x Bobot Tertinggi = 57 x 5 = 285***. Dan untuk rekapitulasi seluruh butir pernyataan dari setiap indikator maka skor tertingginya yaitu ***Jumlah Butir Pernyataan x Jumlah Responden x Bobot Tertinggi = 7 x 57 x 5 = 1995***. Sedangkan untuk rekapitulasi seluruh butir pernyataan dari semua indikator maka skor tertingginya yaitu ***Jumlah Indikator x Jumlah Butir Pernyataan x Jumlah Responden x Bobot Tertinggi = 3x7 x 57 x 5 = 5985***.

Selanjutnya untuk memudahkan penilaian kriteria dari persentase tersebut, maka digunakan interval. Sedangkan untuk menentukan panjang kelas interval, rumus yang digunakan menurut **Hasan (2005:44)** adalah sebagai berikut :

$$\text{Panjang Interval} = \frac{\text{Jangkauan}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana :

$$\text{Jangkauan} = \text{Persen Maksimum} - \text{Persen Minimum}$$

Banyak Kelas Interval = Jumlah Kelas, yaitu 5 (Lima)

$$\text{Jadi, panjang kelas interval} = \frac{100 \% - 0 \%}{5} = 20 \%$$

Setelah mendapatkan panjang interval, selanjutnya dibuat kelas-kelas interval yang nantinya digunakan untuk mengkategorikan serta menyimpulkan dari data yang telah diolah. Dalam hal ini dapat dilihat dari tabel V.6 berikut :

Tabel V.8 : Kelas Interval Penelitian Beserta Arti dan Kesimpulan

| No | Kelas Interval | Arti dan Kesimpulan |
|----|----------------|----------------------|
| 1 | 81 % – 100 % | Sangat Optimal |
| 2 | 61 % – 80 % | Cukup Optimal |
| 3 | 41 % – 60 % | Kurang Optimal |
| 4 | 21 % – 40 % | Belum Optimal |
| 5 | 0% – 20 % | Sangat Belum Optimal |

Sumber : Hasil Olahan Rumus Panjang Interval

Selanjutnya untuk karakteristik komponen pembentuk masing-masing kompetensi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowlegde*)

Dewasa ini telah terjadi pergeseran paradigma mengenai sumber daya yang mampu mengantar organisasi menjadi unggul. Organisasi yang unggul tidak lagi harus semata-mata bertumpuh pada sumber daya *financial*, bangunan, tanah,

teknologi, posisi pasar, dan aset-aset yang bersifat *tangible* lainnya, tetapi justru lebih bertumpuh pada pengetahuan.

Hutapea dan Thoha (2008:28) menyatakan bahwa Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan komponen utama kompetensi yang paling mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.

Pengetahuan seorang pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang pegawai yang berkerja pada suatu perusahaan/ organisasi, yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi tersebut. Namun sebaliknya pada pegawai yang belum mempunyai pengetahuan yang cukup, maka akan berkerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lainnya akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang.

Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pada saat berubah, pekerjaan juga berubah. Dalam kondisi seperti ini pengetahuan dari seorang pegawai atupun tenaga kerja hendaknya juga disesuaikan. Teknologi cenderung memerlukan orang-orang yang lebih profesional sesuai dengan bidangnya dalam mengoperasikan sistem. Dengan pengetahuan yang telah sesuai dengan perkembangan teknologi dan sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan, maka seseorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan membutuhkan waktu yang relatif singkat, sehingga akan mengurangi pula waktu dalam penyelesaian pekerjaannya.

Martopo (2004:187) dalam Satriana (2011) menyatakan bahwa dalam meningkatkan kompetensi individu sumber daya manusia, pengetahuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja. Menandakan bahwa pengetahuan yang sesuai dengan sistem pendidikan nasional merupakan salah satu pertimbangan yang perlu mendapatkan perhatian dalam melakukan suatu perekrutan individu sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kompetensi SDM sangat ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki, pengetahuan menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena juga menjadi tolak ukur dalam peningkatan sumber daya manusia.

Pengetahuan merupakan syarat mutlak dalam membangun bangsa. Pengembangan sumber daya manusia yang berpengetahuan dalam menghadapi persaingan global, dituntut adanya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi handal, sesuai dengan jenjang pendidikan yang diamati, wawasan yang dimiliki sesuai dengan latar belakang pendidikan, percaya diri dalam mesosialisasikan disiplin pendidikan yang ditekuninya sebagai suatu implementasi peningkatan pengembangan sumber daya manusia karena itu kompetensi sumber daya manusia yang berpengetahuan sangat ditentukan oleh jenjang pendidikan yang diamati, latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu pendidikan yang ditekuni.

Untuk lebih jelasnya tentang pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, dalam hal ini penulis memberikan

pernyataan-pernyataan kepada responden mengenai pengetahuannya dalam pelaksanaan tugas sebanyak 7 pernyataan. Hasil jawaban dari beberapa pernyataan tersebut dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.9 : Tanggapan Responden Yang Memahami Teori Yang Berkaitan Dengan Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 5 | 25 | 8,77 % |
| 2 | Setuju | 13 | 4 | 52 | 22.81 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 10 | 3 | 30 | 1,75 % |
| 4 | Tidak Setuju | 26 | 2 | 52 | 46,61 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 1 | 3 | 5,26 % |
| Jumlah | | 57 | | 162 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.9 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 8,77 %, yang menyatakan setuju berjumlah 13 orang atau 22.81 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 10 orang atau 1,75 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 26 orang atau 46,61 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,26 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan oleh para responden diatas, dapat dilihat perolehan prosentase jawaban yaitu $(162/285) \times 100 \% = 56,84 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang memahami teori dan pengetahuan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang belum memahami semua aturan dan prosedur yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.10 : Tanggapan Responden Yang Belum Memahami Semua Aturan dan Prosedur Yang Berkaitan Dengan Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| 2 | Setuju | 14 | 2 | 28 | 24,56 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 12 | 3 | 36 | 21,05 % |
| 4 | Tidak Setuju | 21 | 4 | 84 | 36,84 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 10 | 5 | 50 | 17,53 % |
| Jumlah | | 57 | | 198 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.10 diatas dapat diketahui bahwa dari 58 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 10 orang atau 17,53 %, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 21 orang atau 36,84 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 12 orang atau 21,05 %, sedangkan yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang atau 24,56 % dan yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan persentase yaitu $(198/285) \times 100 \% = 69,10 \%$ yang berada pada interval 61 % – 80 % yang artinya cukup optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang memahami semua aturan dan prosedur yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau sudah cukup optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang mengetahui cara penggunaan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.11 : Tanggapan Responden Yang Mengetahui Cara Penggunaan Informasi, Peralatan Dan Teknik Yang Tepat Dan Benar Dalam Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 7 | 5 | 35 | 12,28 % |
| 2 | Setuju | 11 | 4 | 44 | 19,30 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 14 | 3 | 42 | 24,56 % |
| 4 | Tidak Setuju | 21 | 2 | 42 | 36,84 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 4 | 1 | 4 | 7,02 % |
| Jumlah | | 57 | | 167 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.11 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 7 orang atau 12,28 %, yang menyatakan setuju berjumlah 11 orang atau 19,30 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 14 orang atau 24,56 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 21 orang atau 36,84 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 4 orang atau 7,02 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan prosentase yaitu $(167/285) \times 100 \% = 58,60 \%$ yang berada pada kelas interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang mengetahui cara penggunaan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar dalam pelaksanaan tugas di Diskominfo-PDE Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang belum memahami situasi atau masalah yang terjadi secara rinci dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.12 : Tanggapan Responden Yang Belum Memahami Situasi Atau Masalah Yang Terjadi Secara Rinci Dalam Pelaksanaan Tugas.

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 1 | 5 | 8,77 % |
| 2 | Setuju | 18 | 2 | 36 | 31,58 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 13 | 3 | 39 | 22,81 % |
| 4 | Tidak Setuju | 15 | 4 | 60 | 26,32 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 6 | 5 | 30 | 10,53 % |
| Jumlah | | 57 | | 170 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.12 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 6 orang atau 10,53 %, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 15 orang atau 26,32 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 13 orang atau 22,81 %, sedangkan yang menyatakan setuju berjumlah 18 orang atau 31,58 % dan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 8,77 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan prosentase yaitu $(170/285) \times 100 \% = 59,65 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang memahami situasi atau masalah yang terjadi secara rinci dalam pelaksanaan tugas di Diskominfo-PDE Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang adanya kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki dengan pelaksanaan tugas kerja yang diemban, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.13 : Tanggapan Responden Yang Adanya Kesesuaian Antara Pengetahuan Yang Dimiliki Dengan Pelaksanaan Tugas Kerja Yang Diemban

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 6 | 5 | 30 | 10,53 % |
| 2 | Setuju | 14 | 4 | 56 | 24,56 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 12 | 3 | 36 | 21,05 % |
| 4 | Tidak Setuju | 22 | 2 | 44 | 38,60 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 1 | 3 | 5,26 % |
| Jumlah | | 57 | | 169 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.13 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 10,53 %, yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang atau 24,56 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 12 orang atau 21,05 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 22 orang atau 38,60 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,26 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan prosentase yaitu $(169/285) \times 100 \% = 59,30 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang sesuai antara pengetahuan yang dimiliki dengan pelaksanaan tugas kerja di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang belum mengetahui mengenai teknik baru dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel V.14 : Tanggapan Responden Yang Belum Mengetahui Mengenai Teknik Baru Dalam Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| 2 | Setuju | 25 | 2 | 50 | 43,86 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 13 | 3 | 39 | 22,81 % |
| 4 | Tidak Setuju | 16 | 4 | 64 | 28,07 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 5 | 15 | 5,26 % |
| Jumlah | | 57 | | 168 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.14 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,26 %, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 16 orang atau 28,07 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 13 orang atau 22,81 %, sedangkan yang menyatakan setuju berjumlah 25 orang atau 43,86 % dan yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan prosentase yaitu $(168/285) \times 100 \% = 58,95 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang mengetahui teknik baru dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden tentang pemikiran yang kreatif dan memberikan ide-ide pemikiran yang baik dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.15 : Tanggapan Responden Yang Dapat Berpikir Kreatif Dan Memberikan Ide-Ide Pemikiran Yang Baik Dalam Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 0 | 5 | 0 | 0 % |
| 2 | Setuju | 17 | 4 | 68 | 29,82 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 12 | 3 | 36 | 21,05 % |
| 4 | Tidak Setuju | 28 | 2 | 56 | 49,12 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 57 | | 160 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.15 diatas dapat diketahui bahwa dari 58 orang responden yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0 %, yang menyatakan setuju berjumlah 17 orang atau 29,82 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 12 orang atau 21,05 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 28 orang atau 49,12 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat prosentase skor jawaban responden yaitu $(160/285) \times 100 \% = 56,14$ % yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang dapat berpikir kreatif dan memberikan ide-ide pemikiran yang baik dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Setelah mendapatkan data dan menyimpulkan tanggapan atau jawaban responden dari beberapa pernyataan mengenai pengetahuan yang dimilikinya dalam pelaksanaan tugas, selanjutnya data tersebut direkap dan diolah untuk mengetahui dan memberikan penilaian serta kesimpulan dari pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, dalam hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.16 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Yang Dimiliki Oleh Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Tugas Di Diskominfo-PDE Provinsi Riau

| No | Pernyataan | JAWABAN | | | | | Prosentase | Total Skor | Arti |
|---|---|---------|-----|-----|-----|-----|------------|------------|------|
| | | SS | S | RR | TS | STS | | | |
| | <i>Bobot Pernyataan Positif (+)</i> | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | |
| | <i>Bobot Pernyataan Negatif (-)</i> | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | | | |
| 1 | Memahami Teori dalam pelaksanaan tugas (+) | 5 | 13 | 10 | 26 | 3 | 56,84 | 162 | KO |
| 2 | Belum Memahami Semua Aturan dan Prosedur (-) | 0 | 14 | 12 | 21 | 10 | 69,10 | 198 | CO |
| 3 | Mengetahui Penggunaan informasi, peralatan, dan teknik (+) | 7 | 11 | 14 | 21 | 4 | 58,60 | 167 | KO |
| 4 | Belum Memahami Situasi Atau Masalah Yang Terjadi Secara Rinci (-) | 5 | 18 | 13 | 15 | 6 | 59,65 | 170 | KO |
| 5 | Kesesuaian Antara Pengetahuan dengan Tugas Kerja (+) | 6 | 14 | 12 | 22 | 3 | 59,31 | 169 | KO |
| 6 | Belum Mengetahui Mengenai Teknik Baru (-) | 0 | 25 | 13 | 16 | 3 | 58,95 | 168 | KO |
| 7 | Pemikiran Kreatif Dan Memberikan Ide-Ide Yang Baik (+) | 0 | 17 | 12 | 29 | 0 | 56,14 | 160 | KO |
| Jumlah Keseluruhan Skor | | | | | | | | 1194 | |
| Nilai Tertinggi = 7 x 57 x 5 | | | | | | | | 1995 | |
| Prosentase Keseluruhan (1194/1995) X 100 % | | | | | | | | 59,85% | KO |

Sumber : Data Olahan Penelitian 2011

Berasal dari perhitungan rekapitulasi diatas diperoleh nilai prosentase keseluruhan jawaban responden dari pernyataan tentang pengetahuan sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, yaitu $(1194/1995) \times 100 \% = 59,85 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Berdasarkan observasi penulis di Diskominfo-PDE Provinsi Riau. Masih kurang optimalnya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, hal ini disebabkan karena banyaknya sumber daya manusia yang dalam penempatannya di Diskominfo-PDE Provinsi Riau tidak didasari latar belakang pendidikan yang ditekuninya sehingga belum adanya kesesuaian antara pengetahuan yang dimilikinya dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan akhirnya dalam melaksanakan tugas dilimpahkan kepada sumber daya manusia dari luar yang memiliki pengetahuan.

Sedangkan berdasarkan wawancara penulis terhadap Kasubag Umum dan Kepegawaian. Hal ini disebabkan karena perencanaan penempatan pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau yang telah dilakukan, ternyata belum memberikan kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki dengan beban kerja yang diberikan sehingga terjadinya kesenjangan dalam hal pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas. Selain

itu, pendidikan penjenjangan yang diberikan kepada pegawai yang seluruhnya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih belum merata, hal ini tentunya juga menentukan dalam meningkatkan pengetahuan pegawai dalam pelaksanaan tugas demi terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten.

2. Keterampilan (*Skill*)

Hutapea dan Thoha (2008:28) menyatakan bahwa keterampilan merupakan kemampun seseorang untuk melakukan suatu aktifitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki dibanding pengetahuan. Namun seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kebutuhan modernisasi akan keterampilan merupakan keharusan bagi tenaga kerja terdidik. Dengan tingkat keterampilan tinggi telah memperbesar tuntutan adanya pegawai multifungsional. Pegawai multifungsional adalah orang-orang yang terlatih dalam dua atau lebih bidang keahlian atau disiplin ilmu, sehingga diharapkan mereka mampu melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan oleh system kerja modern. Pekerjaan yang sangat beragam dipandang oleh pegawai lebih menantang kerana memcakup beberapa jenis keterampilan. Pekerjaan seperti ini juga menghilangkan kemonotonan yang timbul dari setiap aktivitas yang berulang. Apabila pekerjaan itu bersifat fisik, diperlukan kekuatan otot, kesehatan badan dan sebagainya. Keragaman menimbulkan perasaan kompeten yang lebih besar dari para pegawai, kerana mereka dapat melakukan jenis pekerjaan yang berlainnan dengan cara berbeda.

Menurut Pradiansyah (1999:59) menyatakan bahwa keterampilan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas pokoknya sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni. Keterampilan seorang didasari oleh bakat, minat, kebiasaan dan kepentingan yang ingin dicapai. Hal ini membentuk keterampilan seseorang yang handal dalam pengembangan aktivitas kerja, cakap dalam keterampilan yang dimiliki dan ahli pada bidang yang ditekuni.

Keterampilan atau keahlian adalah suatu aktivitas kerja yang dilakukan secara mudah karena diketahui dan dikuasai menurut tingkat kehandalan, kecakapan, dan keahlian dalam menyelesaikan aktivitas tersebut, sehingga individu sumber daya manusia mampu menerapkannya dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Adapun menurut Adnan (1999:30) dalam Satriana (2011) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia ditunjukkan dalam bentuk penguasaan keterampilan yang dimilikinya.

Untuk lebih jelasnya tentang keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, dalam hal ini penulis memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden mengenai keterampilanannya dalam pelaksanaan tugas sebanyak 7 pernyataan. Hasil jawaban dari beberapa pernyataan tersebut dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.17 : Tanggapan Responden Yang Mampu Bekerja Sama Antar Sesama Rekan Kerja Dalam Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 11 | 5 | 55 | 19,30 % |
| 2 | Setuju | 25 | 4 | 100 | 43,86 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 9 | 3 | 27 | 15,79 % |
| 4 | Tidak Setuju | 12 | 2 | 24 | 21,05 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 57 | | 206 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.17 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 11 orang atau 19,30 %, yang menyatakan setuju berjumlah 25 orang atau 43,86 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 9 orang atau 15,79 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 12 orang atau 21,05 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 0 orang atau 0 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan prosentase yaitu $(206/285) \times 100 \% = 72,28 \%$ yang berada pada interval 61 % – 80 % yang artinya cukup optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang mampu bekerja sama antar sesama rekan kerja dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau sudah cukup optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.18 : Tanggapan Responden Yang Belum Mampu Memecahkan Masalah Yang Terjadi Dalam Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 1 | 2 | 3,51 % |
| 2 | Setuju | 27 | 2 | 54 | 47,37 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 11 | 3 | 33 | 19,30 % |
| 4 | Tidak Setuju | 14 | 4 | 56 | 24,56 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 5 | 15 | 5,26 % |
| Jumlah | | 57 | | 160 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.18 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,26 %, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 14 orang atau 24,56 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 11 orang atau 19,30 %, sedangkan yang menyatakan setuju berjumlah 27 orang atau 47,37 % dan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 2 orang atau 3,51 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan prosentase yaitu $(160/285) \times 100 \% = 56,14 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan dinamika kerja, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.19 : Tanggapan Responden Yang Handal Dalam Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Dinamika Kerja

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 5 | 20 | 7,02 % |
| 2 | Setuju | 16 | 4 | 64 | 28,07 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 8 | 3 | 24 | 14,04 % |
| 4 | Tidak Setuju | 24 | 2 | 48 | 42,10 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 5 | 1 | 5 | 8,77 % |
| Jumlah | | 57 | | 161 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.19 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 4 orang atau 7,02 %, yang menyatakan setuju berjumlah 16 orang atau 28,07 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 8 orang atau 14,04 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 24 orang atau 42,10 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 5 orang atau 8,77 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(161/285) \times 100 \% = 56,49$ % yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan dinamika kerja di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang belum berkemampuan menggunakan peralatan yang tersedia dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.20 : Tanggapan Responden Yang Belum Berkemampuan Menggunakan Peralatan Yang Tersedia Dalam Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 8 | 1 | 8 | 14,04 % |
| 2 | Setuju | 24 | 2 | 48 | 42,11 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 10 | 3 | 30 | 17,54 % |
| 4 | Tidak Setuju | 13 | 4 | 52 | 22,81 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 3,51 % |
| Jumlah | | 57 | | 148 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.20 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,51 %, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 13 orang atau 22,81 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 10 orang atau 17,54 %, sedangkan yang menyatakan setuju berjumlah 24 orang atau 42,11 % dan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 8 orang atau 14,04 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(148/285) \times 100 \% = 51,93$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang berkemampuan menggunakan peralatan yang tersedia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang ahli dalam bidang penguasaan dan penyajian berdasarkan kriteria kemajuan tugas kerja, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.21 : Tanggapan Responden Yang Ahli Dalam Bidang Penguasaan dan Penyajian Berdasarkan Kriteria Kemajuan Tugas Kerja

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 3 | 5 | 15 | 5,26 % |
| 2 | Setuju | 14 | 4 | 56 | 24,56 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 6 | 3 | 18 | 10,53 % |
| 4 | Tidak Setuju | 25 | 2 | 50 | 43,86 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 9 | 1 | 9 | 15,79 % |
| Jumlah | | 57 | | 148 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.21 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 3 orang atau 5,26 %, yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang atau 24,56 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 6 orang atau 10,53 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 25 orang atau 43,86 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 9 orang atau 15,79 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(148/285) \times 100\% = 51,93$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang ahli dalam bidang penguasaan dan penyajian berdasarkan kriteria kemajuan tugas kerja di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang belum memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan anda dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.22 : Tanggapan Responden Yang Belum Memiliki Kemampuan Berkomunikasi Secara Baik Dengan Rekan Kerja Dalam Pelaksanaan Tugas.

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| 2 | Setuju | 15 | 2 | 30 | 26,32 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 11 | 3 | 33 | 19,30 % |
| 4 | Tidak Setuju | 24 | 4 | 96 | 42,11 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 7 | 5 | 35 | 12,28 % |
| Jumlah | | 57 | | 194 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.22 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 7 orang atau 12,28 %, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 24 orang atau 42,11 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 11 orang atau 19,30 %, sedangkan yang menyatakan setuju berjumlah 15 orang atau 26,32 % dan yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(194/285) \times 100 \% = 68,07$ yang berada pada interval 61 % – 80 % yang artinya cukup optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan rekan kerja anda dalam pelaksanaan tugas sudah cukup optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang cakap dalam menyelesaikan aktivitas kerja berdasarkan prosedur yang diembankan, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.23 : Tanggapan Responden Yang Cakap Dalam Menyelesaikan Aktivitas Tugas Kerja Berdasarkan Prosedur Yang Diembankan

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 5 | 10 | 3,51 % |
| 2 | Setuju | 19 | 4 | 76 | 33,33 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 9 | 3 | 27 | 15,79 % |
| 4 | Tidak Setuju | 24 | 2 | 48 | 42,11 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 3 | 1 | 3 | 5,26 % |
| Jumlah | | 57 | | 164 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.23 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 2 orang atau 3,51 %, yang menyatakan setuju berjumlah 19 orang atau 33,33 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 9 orang atau 15,79 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 24 orang atau 42,11 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 3 orang atau 5,26 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(164/285) \times 100 \% = 57,54 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa SDM yang cakap dalam menyelesaikan aktivitas kerja berdasarkan prosedur yang diembankan di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang Optimal.

Setelah mendapatkan data dan menyimpulkan tanggapan atau jawaban responden dari beberapa pernyataan mengenai keterampilan yang dimilikinya dalam pelaksanaan tugas, selanjutnya data tersebut direkap dan diolah untuk

mengetahui dan memberikan penilaian serta kesimpulan dari keterampilan yang telah dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau Provinsi Riau, dalam hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.24 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Yang Dimiliki Oleh Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Tugas Di Diskominfo-PDE Provinsi Riau

| No | Pernyataan | JAWABAN | | | | | Prosentase | Total Skor | Arti |
|---|--|---------|-----|-----|-----|-----|------------|------------|------|
| | | SS | S | RR | TS | STS | | | |
| | <i>Bobot Pernyataan Positif (+)</i> | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | | |
| | <i>Bobot Pernyataan Negatif (-)</i> | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | | | |
| 1 | Mampu bekerja sama antar sesama rekan kerja (+) | 11 | 25 | 9 | 12 | 0 | 72,28 | 206 | CO |
| 2 | Belum Mampu memecahkan masalah yang terjadi (-) | 2 | 27 | 11 | 14 | 3 | 56,14 | 160 | KO |
| 3 | Handal dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas (+) | 4 | 16 | 8 | 24 | 5 | 56,49 | 161 | KO |
| 4 | Belum Mampu menggunakan peralatan yang tersedia (-) | 8 | 24 | 10 | 13 | 2 | 51,93 | 148 | KO |
| 5 | Ahli dalam bidang penguasaan dan penyajian (+) | 3 | 14 | 6 | 25 | 9 | 51,93 | 148 | KO |
| 6 | Belum Memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik (-) | 0 | 15 | 11 | 24 | 7 | 68,07 | 194 | CO |
| 7 | Cakap dalam menyelesaikan aktivitas kerja (+) | 2 | 19 | 9 | 24 | 3 | 57,54 | 164 | KO |
| Jumlah Keseluruhan Skor | | | | | | | | 1181 | |
| Nilai Tertinggi = 7 x 57 x 5 | | | | | | | | 1995 | |
| Prosentase Keseluruhan (1181/1995) x 100 % | | | | | | | | 59,19% | KO |

Sumber : Data Olahan Penelitian 2011

Berasal dari perhitungan rekapitulasi diatas diperoleh nilai prosentase keseluruhan jawaban responden dari pernyataan tentang keterampilan sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan

Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, yaitu sebesar $(1181 \times 1995) \times 100\% = 51,53\%$ yang berada pada interval $41\% - 60\%$ yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Berdasarkan observasi penulis di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, Kurang optimalnya sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, hal ini disebabkan karena masih banyaknya pegawai yang belum mendapatkan pelatihan dalam upaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam pelaksanaan tugas. Serta juga disebabkan karena masih kurangnya pelatihan yang diadakan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Diskominfo-PDE Provinsi Riau.

3. Sikap Prilaku Individu (*Attitude*)

Disamping pengetahuan dan keterampilan, hal yang perlu diperhatikan oleh seorang pegawai maupun tenaga kerja adalah sikap atau perilaku kerja. Apabila seorang pegawai mempunyai sifat yang mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Moenir, (2001:142) Sikap adalah suatu bentuk aktifitas akal dan fikiran yang tertujukan pada obyek tertentu dan menghasilkan suatu pilihan atau

ketetapan hati terhadap objek tersebut. Sikap dan perilaku sangat terkait dengan baik atau buruknya tugas yang dilaksanakan pegawai, tanpa sikap dan perilaku yang baik dari individu tidak dapat menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang efektif dan efisien.

Rivai (2004:247), mengemukakan bahwa perilaku pada dasarnya beorientasi pada tujuan (*goal-oriented*) dan pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap ini mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu seperti senang, tidak senang, menerima, menolak, ragu-ragu, masa bodoh, curiga dan sebagainya.

Hutapea dan Thoha (2008:30) menyatakan bahwa konsep diri (*self-concept*) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat relative yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki oleh seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu. Konsep diri menunjukkan bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri atau sesuatu. Konsep ini mempengaruhi etika, cara pandang atau pengetahuan seseorang tentang sesuatu.

Untuk lebih jelasnya tentang sikap perilaku yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, dalam hal ini penulis memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden mengenai sikapnya dalam pelaksanaan tugas sebanyak 7 pernyataan. Hasil jawaban dari beberapa pernyataan tersebut dapat dilihat dari tabel-tabel berikut ini :

Tabel V.25 : Tanggapan Responden Yang Selalu Menunjukkan Sikap Disiplin Waktu Dalam Melaksanakan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 6 | 5 | 30 | 10,53 % |
| 2 | Setuju | 16 | 4 | 64 | 28,07 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 12 | 3 | 36 | 21,05 % |
| 4 | Tidak Setuju | 18 | 2 | 36 | 31,58 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 5 | 1 | 5 | 8,77 % |
| Jumlah | | 57 | | 171 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.25 diatas dapat diketahui bahwa dari 58 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 10,53 %, yang menyatakan setuju berjumlah 16 orang atau 28,07 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 12 orang atau 21,05 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 18 orang atau 31,68 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 5 orang atau 8,77 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan oleh para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(171/285) \times 100 \% = 60 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang disiplin waktu dalam melaksanakan tugasnya di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang belum mempunyai kemauan untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.26 : Tanggapan Responden Yang Belum Mempunyai Kemauan Untuk Bersungguh-Sungguh Dalam Melaksanakan Tugas.

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| 2 | Setuju | 22 | 2 | 44 | 38,60 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 15 | 3 | 45 | 26,32 % |
| 4 | Tidak Setuju | 18 | 4 | 72 | 31,58 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 3,51 % |
| Jumlah | | 57 | | 171 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.26 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0 % yang menyatakan setuju berjumlah 22 orang atau 38,60 %, dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 15 orang atau 26,32 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 18 orang atau 31,58 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,51 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(171/285) \times 100 \% = 60 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang mempunyai kemauan untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang memiliki sikap semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.27 : Tanggapan Responden Yang Memiliki Sikap Semangat Kerja Yang Tinggi Dalam Pelaksanaan Tugas.

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 4 | 5 | 20 | 7,02 % |
| 2 | Setuju | 16 | 4 | 64 | 28,07 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 13 | 3 | 39 | 22,81 % |
| 4 | Tidak Setuju | 22 | 2 | 44 | 38,60 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 3,51 % |
| Jumlah | | 57 | | 169 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.27 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 4 orang atau 7,02 %, yang menyatakan setuju berjumlah 16 orang atau 28,07 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 13 orang atau 22,81 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 22 orang atau 38,60 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,51 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(169/285) \times 100 \% = 59,30$ % yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang memiliki sikap semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang belum dapat sepenuhnya menaati norma-norma sosial dalam pelaksanaan tugas. dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.28 : Tanggapan Responden Yang Belum Dapat Sepenuhnya Menaati Norma-Norma Sosial Dalam Pelaksanaan Tugas.

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| 2 | Setuju | 21 | 2 | 42 | 36,84 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 14 | 3 | 42 | 24,56 % |
| 4 | Tidak Setuju | 20 | 4 | 80 | 35,09 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 3,51 % |
| Jumlah | | 57 | | 174 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.28 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0 %, yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang atau 36,84 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 14 orang atau 24,56 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 20 orang atau 35,09 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 2 orang atau 3,51 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(174/285) \times 100 \% = 61,05$ % yang berada pada interval 61 % - 80 % yang artinya cukup optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang dapat sepenuhnya menaati norma-norma sosial dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau sudah cukup optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang mau menerima saran/kritik/masukan dari orang lain mengenai pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.29 : Tanggapan Responden Yang Mau Menerima Saran/ Kritik/Masukan Dari Orang Lain Dalam Pelaksanaan Tugas.

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|-----------|-------|------------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju | 6 | 5 | 30 | 10,53 % |
| 2 | Setuju | 17 | 4 | 68 | 29,82 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 12 | 3 | 36 | 21,05 % |
| 4 | Tidak Setuju | 22 | 2 | 44 | 38,60 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 57 | | 178 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.29 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 6 orang atau 10,53 %, yang menyatakan setuju berjumlah 17 orang atau 29,82 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 12 orang atau 21,05 % sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 22 orang atau 38,60 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(178/285) \times 100 \% = 62,46$ % yang berada pada interval 61 % – 80 % yang artinya cukup optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang mau menerima saran / kritik / masukan dari orang lain mengenai pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau sudah cukup optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang belum termotivasi untuk ingin dapat mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.30 : Tanggapan Responden Yang Belum Termotivasi Untuk Ingin Dapat Mencapai Tujuan Dalam Pelaksanaan Tugas

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| 2 | Setuju | 24 | 2 | 48 | 42,10 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 16 | 3 | 32 | 28,07 % |
| 4 | Tidak Setuju | 17 | 4 | 68 | 29,82 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 5 | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 57 | | 148 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.30 diatas dapat diketahui bahwa dari 58 orang responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 17 orang atau 29,82 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 16 orang atau 28,07 %, sedangkan yang menyatakan setuju berjumlah 24 orang atau 42,10 % dan yang menyatakan sangat setuju tidak ada atau 0 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(148/285) \times 100 \% = 51,09 \%$ yang berada pada interval 41 % - 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang termotivasi untuk ingin dapat mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden yang menunjukkan sikap terbuka dan peduli terhadap *problem* atau kendala dalam pelaksanaan tugas, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.31 : Tanggapan Responden Yang Telah Menunjukkan Sikap Terbuka Dan Peduli Terhadap *Problem* Atau Kendala Dalam Pelaksanaan Tugas.

| No | Jawaban | Jumlah | Bobot | Skor | Persentase |
|---------------|---------------------|--------|-------|------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 2 | 5 | 10 | 3,51 % |
| 2 | Setuju | 22 | 4 | 88 | 38,60 % |
| 3 | Ragu-Ragu | 12 | 3 | 36 | 21,05 % |
| 4 | Tidak Setuju | 21 | 2 | 42 | 36,84 % |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 1 | 0 | 0 % |
| Jumlah | | 57 | | 176 | 100 % |

Sumber : Data Olahan Penelitian Tahun 2011

Dari tabel V.31 diatas dapat diketahui bahwa dari 57 orang responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 2 orang atau 3,51 %, yang menyatakan setuju berjumlah 22 orang atau 38,60 % dan yang menyatakan ragu-ragu berjumlah 12 orang atau 21,05 %, sedangkan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 21 orang atau 36,84 % dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada atau 0 %.

Dari tanggapan-tanggapan yang diberikan pada para responden diatas, dapat dilihat perolehan perhitungan prosentase yaitu $(176/285) \times 100 = 61,75 \%$ yang berada pada interval 61 % – 80 % yang artinya cukup optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang menunjukkan sikap terbuka dan peduli terhadap *problem* atau kendala dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau sudah cukup optimal.

Setelah mendapatkan data mengenai tanggapan atau jawaban responden dari beberapa pernyataan mengenai sikap yang dimilikinya dalam pelaksanaan

tugas, selanjutnya data direkap dan diolah untuk mengetahui dan memberikan penilaian mengenai sikap yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, dalam hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.32 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Sikap Yang Dimiliki Oleh Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Tugas Di Diskominfo-PDE Provinsi Riau

| No | Pernyataan | JAWABAN | | | | | Prosentase | Total Skor | Arti |
|---|---|-------------------------------------|-----|-----|-----|-----|------------|------------|------|
| | | SS | S | RR | TS | STS | | | |
| | | <i>Bobot Pernyataan Positif (+)</i> | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | |
| | | <i>Bobot Pernyataan Negatif (-)</i> | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | | |
| 1 | Menunjukkan sikap disiplin waktu (+) | 6 | 16 | 12 | 18 | 5 | 60 | 171 | KO |
| 2 | Belum bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas (-) | 0 | 22 | 15 | 18 | 2 | 60 | 171 | KO |
| 3 | Memiliki sikap semangat kerja yang tinggi (+) | 4 | 16 | 13 | 22 | 2 | 59,30 | 169 | KO |
| 4 | Belum menaati sepenuhnya norma-norma sosial (-) | 0 | 21 | 14 | 20 | 2 | 61,05 | 174 | CO |
| 5 | Mau menerima saran / kritik / masukan dari orang lain Dalam pelaksanaan tugas (+) | 6 | 17 | 12 | 22 | 0 | 62,46 | 178 | CO |
| 6 | Belum termotivasi untuk ingin dapat mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas (-) | 0 | 24 | 16 | 17 | 0 | 51,09 | 148 | KO |
| 7 | Terbuka dan peduli terhadap <i>problem</i> atau kendala dalam pelaksanaan tugas (+) | 2 | 22 | 12 | 21 | 0 | 62,81 | 176 | CO |
| Jumlah Keseluruhan Skor | | | | | | | | 1187 | |
| Nilai Tertinggi = 7 x 57 x 5 | | | | | | | | 1995 | |
| Porsentase Keseluruhan (1187/1995) X 100 % | | | | | | | | 59,49% | KO |

Sumber : Data Olahan Penelitian 2011

Berasal dari perhitungan rekapitulasi diatas diperoleh nilai prosentase keseluruhan jawaban responden dari semua pernyataan tentang sikap perilaku sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, yaitu $(1187/1995) \times 100 \% = 59,49 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa sikap perilaku yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Berdasarkan observasi penulis di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau. Masih kurang optimalnya sikap perilaku yang telah dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, hal ini disebabkan karena belum begitu adanya pemberian arahan, pengawasan serta pembinaan yang dilakukan pemimpin terhadap sikap pegawai yang dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas.

Sedangkan berdasarkan wawancara penulis terhadap salah satu pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, hal ini juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga belum adanya suatu sikap semangat kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas.

Setelah mendapatkan data dan menyimpulkan tanggapan atau jawaban responden dari beberapa indikator kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas, selanjutnya data tersebut direkap dan diolah kembali untuk

mengetahui dan memberikan penilaian serta kesimpulan dari kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau tersebut, dalam hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel V.33 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi Yang Dimiliki Oleh Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Tugas Di Diskominfo-PDE Provinsi Riau

| No | Indikator Kompetensi | Prosentase | Jumlah Skor | Arti |
|--|----------------------|------------|-------------|------|
| 1 | Pengetahuan | 59,85 | 1194 | KO |
| 2 | Keterampilan | 59,19 | 1181 | KO |
| 3 | Sikap | 59,49 | 1187 | KO |
| Jumlah Skor Keseluruhan Indikator | | | 3562 | |
| Nilai Tertinggi = 3 x 7 x 57 x 5 | | | 5985 | |
| Prosentase Keseluruhan Indikator | | | 59,51 % | KO |

Berasal dari perhitungan rekapitulasi diatas diperoleh nilai prosentase keseluruhan jawaban responden dari seluruh indikator kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, yaitu $(3562/5985) \times 100 \% = 59,51 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal, jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

BAB VI

KESIMPULAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Kompetensi sumber daya manusia terdiri dari 3 komponen utama dalam pembentukannya, yaitu pengetahuan (*knowlegde*), keterampilan (*skill*), dan Sikap (*attitude*).

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari tabel V.16 yang diperoleh perhitungan nilai prosentase keseluruhan jawaban responden dari pernyataan tentang pengetahuan sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, yaitu $(1194/1995) \times 100 \% = 59,85 \%$ yang berada pada interval 41 % – 60 % yang artinya kurang optimal.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat daRi tabel V.24 yang diperoleh perhitungan nilai prosentase keseluruhan jawaban responden dari pernyataan tentang keterampilan sumber daya manusia

dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, yaitu sebesar $(1181 / 1995) \times 100\% = 59,19\%$ yang berada pada interval $41\% - 60\%$ yang artinya kurang optimal.

c. Sikap Prilaku (*Attitude*)

Sikap prilaku yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat tabel V.32 yang diperoleh perhitungan nilai prosentase keseluruhan jawaban responden dari pernyataan tentang sikap prilaku sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, yaitu $(1187/1995) \times 100\% = 59,49\%$ yang berada pada interval $41\% - 60\%$ yang artinya kurang optimal.

Dari indikator-indikator diatas dapat diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel V.33 dari perhitungan nilai prosentase keseluruhan jawaban responden dari seluruh indikator kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau, yaitu $(3562/5985) \times 100\% = 59,51\%$ yang berada pada interval $41\% - 60\%$ yang yang artinya kurang optimal.

Selanjutnya berdasarkan hipotesa dalam penelitian ini dapat dibuktikan dalam pembahasan BAB V, bahwa benar kompetensi yang telah dimiliki oleh

sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal.

Adapun yang menjadi penyebab kenapa kompetensi yang telah dimiliki oleh sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau masih kurang optimal adalah :

1. Banyaknya sumber daya manusia yang dalam penempatannya di Diskominfo-PDE Provinsi Riau tidak didasari latar belakang pendidikan yang ditekuninya sehingga belum adanya kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan akhirnya dalam melaksanakan tugas kegiatan dilimpahkan kepada sumber daya manusia dari luar yang memiliki pengetahuan.
2. Perencanaan perekrutan pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau yang telah diajukan, belum memberikan kesesuaian antara pengetahuan yang dimiliki dengan beban kerja yang diberikan sehingga terjadinya kesenjangan dalam hal pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Pendidikan penjenjangan yang diberikan kepada pegawai masih belum merata atau belum semuanya mendapatkan pendidikan penjenjangan, hal ini tentunya juga menentukan dalam upaya meningkatkan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas demi terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten.

4. Masih kurangnya pelatihan yang diadakan oleh Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau dalam upaya meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas.
5. Pemberian arahan dan pengawasan yang dilakukan para pemimpin terhadap sikap pegawai dalam pelaksanaan tugas belum begitu nampak dan belum berjalan dengan baik.

1.2 SARAN

Adapun yang menjadi saran penulis kepada Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau adalah :

1. Diharapkan Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas secara optimal maka seharusnya dalam perencanaan penempatan pegawai di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau haruslah didasarkan pada latar belakang pendidikan yang ditekuni pegawai.
2. Agar kompetensi sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugas dapat ditingkatkan, maka sumber daya manusia perlu diberikan pelatihan kepada pegawai secara merata dan pelatihan ini diharapkan diadakan secara berkala demi mengikuti perkembangan pesat di segala bidang di era globalisasi saat ini.
3. Dalam pelaksanaan tugas di Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau harusnya didukung dengan

pengawasan, penerapan serta pembinaan terhadap sikap pegawai yang dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas untuk membentuk sumber daya manusia yang berkompetensi dalam melaksanakan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- As Ad, Moch, 2000, *Psikologi Informasi*, Liberti, Yogyakarta.
- Dharma, Agus, 2002, *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajemen*, Sinar Baru, Bandung.
- Dharma, Surya, 2002, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Brook, Yogyakarta.
- Dharma, Surya, 2005, *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Faustino Cardoso, Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi. Yogyakarta, 2002.
- Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna, Thoha 2008, *Kompetensi Plus*, Penerbit. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasan, Iqbal, 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik:Statistik Deskriptif*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangku Negara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, Remaja Rosda Karya.
- Moenir, 2001, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M. , 2004, *Dasar-dasar Manajemen*, Gajah MadaUniversity Press, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada. University Press, Jakarta.
- Poerwadarminta, 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Edisi Ketiga, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Administrasi*, C.V Alfabeta, Edisi ke 15, Bandung.

Prihadi, Syaiful, 2004, *Assesment Centre : Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar maju, Bandung.

Wibisono, Dermawan, 2006, *Manajemen Kinerja: Konsep, Design dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Penerbit Erlangga. Jakarta.

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Skripsi Striana Maraya, *Evaluasi penyelenggaraan Program Pelatihan Reguler Di UPTP Balai Latihan Kerja Industri Makassar Periode 2010*, Tahun 2011. Makasar.

Peraturan Gubernur Riau Nomor 46 Tahun 2009 tentang uraian tugas Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

Peraturan Gubernur Riau Nomor 64 tahun 2009 Tentang Uraian Tugas Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau.

Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Riau.

Website Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik Provinsi Riau

Website Provinsi Riau.

Website Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.